psp Swiss Property

Directive concernant le respect des droits humains

Version décembre 2024

Directive concernant le respect des droits humains

1. Respect des droits humains

PSP Swiss Property («PSP») reconnaît la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits humains. Dans le cadre de ses activités commerciales, elle respecte les droits humains internationaux tels qu'ils sont inscrits dans les obligations internationales que suit la Suisse en matière de droits humains[1] et dans les lois et règlements nationaux.

Par cette directive, PSP veut empêcher tout effet négatif sur les droits humains de l'activité de son entreprise. En adoptant des pratiques commerciales exemplaires sur le plan éthique avec ses partenaires directs, fournisseurs de biens ou de services et indirects, PSP entend sensibiliser au respect des droits humains et prévenir toute atteinte à ces derniers.

2. Champ d'application

Nos **valeurs d'entreprise, nos conditions d'embauche et nos autres règlements internes** contiennent des prescriptions et dispositions qui, d'une part, protègent les droits humains de nos collaborateurs et collaboratrices au travail et, d'autre part, imposent le respect des droits humains.

Notre **PSP Code de conduite** définit le comportement professionnel exigé au quotidien de tous pour garantir le respect des droits humains.

Notre **PSP Code de conduite pour fournisseurs et prestataires de services («Code des fournisseurs»)** expose le comportement de respect des droits humains attendu de nos partenaires commerciaux tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

[1] La Charte internationale des droits de l'homme, y compris la Déclaration universelle des droits de l'homme ; Les cinq principes fondamentaux de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et les normes fondamentales du travail y afférentes : (i) Convention 138 de l'OIT sur l'âge minimum pour l'admission à l'emploi, (ii) Convention 105 de l'OIT sur l'abolition du travail forcé, (iii) Convention 29 de l'OIT sur la définition du travail forcé, (iv) Convention 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, (v) Convention 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, (vi) Convention 111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, (vii) Convention 100 de l'OIT concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, (viii) Convention 155 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs ; Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, chapitre II: Responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme.

A. Droits humains fondamentaux

Dans tous les domaines pertinents, en plus ou en complément des obligations légales en la matière, nous veillons au respect des **droits humains** suivants, que nous estimons **fondamentaux.** Les **détails** s'y rapportant figurent dans les différentes dispositions internes, contractuelles ou publiées (voir également www.psp.info à ce sujet):

- **Travail des enfants.** Nous refusons le travail illégal des enfants sous toutes ses formes.
- **Travail forcé et obligatoire.** Nous refusons toute forme de travail forcé et obligatoire.
- **Travail illégal.** Le recours à une main-d'œuvre illégale n'est pas autorisé.
- **Liberté syndicale.** Nous respectons le droit des salariés à rejoindre des organisations syndicales ou des organes de représentation similaires et à mener des négociations collectives. Les salariés peuvent exercer ce droit sans risque de sanction, d'intimidation ou d'autres mesures disciplinaires.
- **Interdiction de discrimination.** PSP ne tolère aucune discrimination fondée sur l'origine, la race, le sexe, l'âge, la langue, l'ethnie, la situation sociale, le mode de vie, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses, philosophiques ou politiques, ou encore en raison d'un handicap physique, mental ou psychique ou d'autres caractéristiques essentielles de l'identité.
- **Protection des données.** Nous veillons à la protection des données personnelles. Les dispositions légales et contractuelles visant à protéger les données à caractère personnel ou confidentielles doivent être respectées au moyen de mesures appropriées sur le plan organisationnel, technique et au niveau du personnel.

B. Conditions de travail

- **Respect des lois.** La législation du travail, notamment les prescriptions relatives aux salaires, au temps de travail (pauses et durée maximale du temps de travail comprises), et au droit à des congés, doit être respectée.
- **Conditions de travail.** Les conditions de travail doivent être équitables et appropriées. Tout le personnel a droit à la protection et au respect de sa personnalité, son intégrité personnelle et sa dignité dans les relations de travail. Nous payons des salaires décents.
- **Santé et sécurité au travail.** Les postes de travail doivent être sûrs et conformes aux lois en vigueur ou aux normes usuelles dans la branche d'activité. La promotion de la santé et la prévention des accidents sont soutenues par des formations internes et des mesures préventives appropriées.
- **Harcèlement sexuel, harcèlement moral et inégalité de traitement.** La discrimination, le mobbing et le harcèlement sexuel ne sont pas tolérés dans les relations de travail.

PSP adhère au principe de l'égalité dans la vie professionnelle: le personnel ne doit pas être désavantagé directement ou indirectement en raison de son sexe, ni traité différemment d'une manière objectivement injustifiée. L'interdiction de discrimination s'applique au poste, à l'attribution des tâches, à l'organisation des conditions de travail, à la rémunération, à la formation initiale et continue, à la promotion et au licenciement. Sur ces points, seuls les capacités, les aptitudes et les acquis de chaque membre du personnel sont déterminants.

3. Gouvernance et devoir de diligence

La mise en œuvre et le devoir de diligence concernant cette directive incombent, en premier lieu, aux responsables hiérarchiques à tous les niveaux, et doivent être effectués conformément aux prescriptions internes en la matière et dans le cadre des structures et processus de gestion des risques existants et du système de contrôle interne (SCI). Cette mise en œuvre est pilotée et assumée par la direction.

4. Signalement des infractions – lanceur d'alertes

Tous les membres du personnel de PSP doivent signaler toute infraction constatée ou présumée à la directive concernant le respect des droits humains, conformément aux règles internes s'appliquant aux opérations concernées.
La directive de PSP relative aux lanceurs d'alertes régit le signalement des comportements fautifs, réels ou présumés, y compris à l'égard de cette directive ou de la protection des lanceurs d'alertes contre les représailles. Pour les signalements, PSP met à disposition un système d'alerte en ligne, la PSP Integrity Line, qui permet de les crypter électroniquement, les rendant ainsi confidentiels, et aussi anonymes sur demande.

5. Communication, formation et rapports

Cette directive est publiée sur psp.info. PSP la diffusera par ailleurs de manière appropriée, afin d'y sensibiliser le personnel et les partenaires et de les informer.

PSP forme périodiquement et/ou au cas par cas son personnel sur les questions relatives au respect des droits humains au sein de PSP et de ses chaînes d'approvisionnement.

La direction rend compte de l'engagement, des activités et des explications concernant cette déclaration de principe dans le rapport sur le développement durable de PSP. Elle veille à garantir une transparence adéquate et à l'amélioration constante des directives, processus et contrôles applicables.

6. Dispositions finales

Le texte original de la présente directive concernant le respect des droits humains est rédigé en langue allemande. En cas de divergences entre le texte original et sa traduction, c'est le texte original fait foi.

La direction, décembre 2024

p|s|p
Swiss Property

PSP Swiss Property SA
Kolinplatz 2
CH-6300 Zoug

www.psp.info
info@psp.info

© PSP Swiss Property, décembre 2024