

Groupe  
Vipp

Politique  
de Droits Humains



Jun 2024

# La politique Droits Humains du Groupe Vipp

La Politique droits humains de Vipp s'inscrit dans le cadre de l'engagement du Groupe à respecter et promouvoir les droits humains, à reconnaître leur importance et leur universalité. Elle engage toutes les filiales France et Afrique du Groupe Vipp.

Elle constitue le socle sur lequel repose la démarche du Groupe Vipp, en référence aux 10 principes du Global Compact des Nations Unies et aux conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Elle complète les politiques et codes existants.

## Gouvernance

### Le Comité Vigilance Droits Humains

Contribue à l'élaboration de la Politique de Droits Humains, à sa diffusion et au suivi de vigilance. Il rassemble les directions : RH, RSE et les Médecins du travail internes qui y associent l'une ou l'autre des Directions du Groupe en fonction du contexte.

Il oeuvre sous la supervision du Comité Éthique.

## Références

### Externes :

- Les 10 principes du Global Compact des Nations Unies
- Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

### Internes :

- La Politique RSE du Groupe Vipp
- Les valeurs du Groupe Vipp
- Le code éthique du Groupe Vipp
- La Charte Achats Responsables du Groupe Vipp
- La Charte Informatique du Groupe Vipp

<https://www.vippinterstis.com/rse>



## Engagements envers les collaborateurs du Groupe VIPP

Les risques majeurs d'impacts négatifs sur les droits humains concernent essentiellement les droits fondamentaux des travailleurs.

### Vipp s'engage à respecter les droits fondamentaux de ses Collaborateurs et à leur offrir des conditions de travail dignes, justes et favorables :

#### des normes strictes en matière de santé et de sécurité au travail,

y compris en ce qui concerne les risques psychosociaux.

Vipp garantit un environnement de travail sûr et salubre pour les Collaborateurs, met en oeuvre des actions de prévention des risques santé-sécurité et remédie à toute situation à risque identifiée.

Vipp fournit la formation et les outils appropriés pour réduire les accidents du travail et les maladies liées à l'activité professionnelle.

#### le rejet de toute forme de discrimination

Vipp interdit toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur : le sexe, la couleur, la religion, l'appartenance à une ethnie, une race, l'opinion politique ou philosophique, les activités syndicales ou mutualistes, l'origine, y compris sociale, les mœurs, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, le statut juridique, l'ascendance nationale, l'apparence physique, l'âge, la situation de famille, l'état de grossesse ou de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, et qui a pour effet de réduire ou d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

#### la proscription de tout harcèlement, moral ou sexuel, comportement violent ou susceptible de porter atteinte à la dignité d'une personne

Vipp proscribit formellement tout agissement ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte aux droits du Collaborateur ou à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Il interdit toute action ou comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels un Collaborateur est attaqué, menacé, lésé ou blessé dans le cadre ou du fait direct de son travail. La répétition de tels agissements et leur mise

en oeuvre dans le but d'obtenir indûment des droits ou avantages quelconques sont considérées comme facteurs aggravants.

#### l'égalité des chances et l'égalité salariale

Vipp soutient l'égalité des chances pour chaque Collaborateur ou candidat à un emploi et promeut la diversité. Vipp garantit à ses Collaborateur un salaire égal pour un travail égal.

#### le respect du temps de travail conforme aux recommandations de l'OIT

Vipp reconnaît que des heures de travail excessives sont préjudiciables à la santé et à la sécurité des Collaborateurs et veille au respect des législations nationales sur le temps de travail. Vipp rémunère les heures supplémentaires.

Sauf en cas d'urgence ou de situation extraordinaire, les heures supplémentaires ne dépassent pas le quota légal et les Collaborateurs bénéficient d'au moins un jour de congé pour sept jours de travail.

#### la liberté d'association et le droit à la négociation collective

Les Collaborateurs sont libres de former et/ou d'adhérer à une organisation de leur choix. Vipp n'interfère pas avec ce droit.

Vipp interdit toute forme d'intimidation, de harcèlement, de sanction ou de discrimination à l'encontre d'un Collaborateur en raison de ses activités syndicales, ne décourage pas les Collaborateurs d'adhérer aux organisations de leur choix.

Il respecte le droit à la négociation collective et le rôle des organisations syndicales dans ce processus. Il s'engage à négocier de bonne foi. Plus généralement, Vipp s'engage à respecter les libertés individuelles des Collaborateurs dans la mesure où elles sont compatibles avec la relation de travail.

### Le rejet de toute forme de travail des enfants

L'âge minimum pour travailler ne doit pas être inférieur à l'âge de fin de la scolarité obligatoire et, en tout état de cause, ne doit pas être inférieur à 15 ans.

Tout travail susceptible de mettre en danger la santé physique, mentale ou morale, la sécurité ou la moralité d'un enfant ne doit pas être effectué par une personne de moins de 18 ans.

### Le rejet de toute forme de travail forcé et le respect des droits des travailleurs migrants

Vipp garantit le consentement libre et éclairé des Collaborateurs à l'exercice de leurs missions et le droit de quitter leur emploi, moyennant un préavis raisonnable, à tout moment et sans pénalité.

Il garantit que les contrats de travail sont transparents, rédigés dans une langue que les Collaborateurs comprennent et que les missions décrites sont complètes, claires et délimitées.

Il ne recueille jamais de documents d'identité dont la rétention serait susceptible d'entraver la libre circulation du détenteur.

Il accorde une attention particulière aux travailleurs vulnérables.

Il veille à ce que les intermédiaires et agences de recrutement auxquels il recourt n'adoptent pas de pratiques susceptibles de conduire au travail forcé ou obligatoire.

Les salaires sont versés mensuellement à échéances régulières par virement bancaire, et font systématiquement l'objet de bulletins de salaires.

### Le respect de la vie privée

et des conditions de travail qui permettent de trouver un équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Il s'engage à respecter les événements importants de la vie de ses Collaborateurs, à organiser le travail de manière à atténuer les pressions et le stress liés aux horaires atypiques et à la répétitivité des tâches.

## Engagements envers nos communautés

### Vipp s'investit dans la valorisation multi culturelle de ses pays d'implantation

Avec des implantations en France et dans quatre pays d'Afrique, la diversité culturelle de nos équipes et de notre environnement est une richesse à préserver et promouvoir.

Étroitement liée à sa culture d'entreprise, le Groupe Vipp s'engage à la valoriser et la partager avec ses collaborateurs et partenaires.

### Vipp participe à la promotion des droits humains auprès de ses prestataires et fournisseurs

Vipp incite ses prestataires et fournisseurs à s'engager sur le respect des Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), notamment à travers sa Charte Achats Responsables invitant les prestataires et fournisseurs à s'engager.

### Vipp s'investit dans des actions concrètes en matière de santé et conditions de vie

Vipp entreprend ou accompagne des actions concrètes ou de sensibilisation pour l'amélioration de la santé des populations locales et de leur environnement.

## Engagements envers nos partenaires

Le Groupe Vipp s'engage à respecter les droits de ses partenaires, notamment pour ce qui concerne les droits de leurs collaborateurs, prospects et clients avec lesquels le Groupe Vipp est en contact.

Le Groupe Vipp s'engage à former ses collaborateurs (ou sensibiliser selon le niveau de responsabilité et les missions effectuées) à l'identification et au bon traitement des droits de ses clients et de leurs propres collaborateurs, prospects et clients, notamment en matière de traitement de leurs données personnelles.

# Déploiement & mise en oeuvre

## Diffusion

La présente Politique de Droits Humains du Groupe Vipp est publique, et accessible à ses parties prenantes internes et externes. Elle fait également l'objet d'une communication interne.

## Dispositifs de signalement et de prise en charge

Le Groupe Vipp s'engage à faire tout ce qui est en son pouvoir pour recueillir et traiter, dans le respect des droits des personnes concernées, tout signalement relatif à ses activités et à leur éventuel impact négatif sur les droits humains.

Tout signalement, par toute partie prenante, peut être adressé à :

[rse\\_contact@vippinterstis.com](mailto:rse_contact@vippinterstis.com)

Médias spécifiques aux signalements internes :

- entretien personnel physique ou digital avec un membre du service RH ou un Médecin du travail interne formé au recueil des signalements, Responsable RSE du Groupe Vipp,
- ou envoi d'un mail au Comité de Vigilance : [vigilance@vippinterstis.com](mailto:vigilance@vippinterstis.com)

Les managers sont formés aux bonnes pratiques et à la détection de situations anormales.

Le Groupe Vipp interdit toutes formes de représailles à l'encontre d'un collaborateur ayant recours au dispositif d'alerte interne pour exprimer de bonne foi ses préoccupations.

Tout signalement :

- donne lieu à une enquête réalisée par une commission interne mise en oeuvre par le Comité de vigilance, excluant par principe tout collaborateur susceptible d'être mis en cause dans les faits énoncés.
- est traité de manière confidentielle jusqu'à fin de l'enquête afin de préserver la sécurité des protagonistes et de se prémunir contre les risques de diffamation.

Des indicateurs sur la fréquence et les résultats d'enquête sont consignés par la DRH.

### Tolérance zéro

Tout cas avéré de non-respect de la présente Politique de Droits Humains par un collaborateur donne lieu à une sanction.

**interstis**  
**the African BPO**  
**& CX leader**



**Groupe**  
**Vipp**

interstis – 11, boulevard Brune – 75682 Paris cedex 14  
www.vippinterstis.com - Tél. : 01 53 00 41 57  
SAS au Capital de 50 000 € - Siret : 528 848 807 00020 - APE : 8220Z