Titre de la politique

Politique mondiale en matière de droits de l'homme

Date d'entrée en vigueur

Mai 2018 ; mise à jour en octobre 2024 ; mise à jour en mai 2025

Distribution et conservation

La présente politique sera rendue publique et mise à la disposition de tous les employés. Elle sera conservée dans The Grid dans la section des politiques, ainsi que sur le site Web d'Allegion.

Champ d'application

La présente Politique est élaborée conformément aux Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et aux principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, ainsi qu'aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales. Allegion s'engage à respecter les droits de l'homme internationalement reconnus dans la mesure où ils s'appliquent à ses activités.

Objectif de la politique

Allegion respecte les droits de l'homme. La présente politique, associée au Code de conduite d'Allegion, au Code de conduite des partenaires commerciaux et à la Déclaration annuelle sur l'esclavage moderne, définit les principales attentes d'Allegion à l'égard de ses employés et de ses partenaires commerciaux en matière d'identification, de prévention et d'atténuation des impacts négatifs sur les droits de l'homme résultant de nos activités commerciales ou s'y inscrivant, grâce à des processus de diligence raisonnable et d'atténuation des impacts.

Politique et procédures

A. Impacts sur les droits de l'homme

Allegion reconnaît qu'elle doit prendre des mesures pour identifier et traiter tout impact négatif réel ou potentiel qui pourrait la concerner, directement ou indirectement, par le biais de ses propres activités ou de ses relations d'affaires. Nous gérons ces risques en intégrant les réponses à notre diligence raisonnable dans nos politiques et nos systèmes internes, en agissant sur les résultats, en suivant nos actions et en communiquant avec nos parties prenantes sur la manière dont nous traitons les conséquences.

Nous comprenons que la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est un processus continu qui nécessite une attention particulière à certains stades de nos activités commerciales, notamment lorsque nous établissons de nouveaux partenariats ou lorsque nos conditions d'exploitation changent, car

ces changements peuvent avoir de nouvelles incidences potentielles ou réelles sur les droits de l'homme. Allegion attend de tous ses employés les comportements suivants :

- Intégrez le respect des droits de l'homme dans votre façon de travailler. En d'autres termes, transformez vos paroles en actes. Gardez les droits de l'homme au cœur de vos réunions d'équipe régulières et montrez, par votre propre comportement, ce que signifie le « respect d'autrui ».
- La Politique mondiale en matière de droits de l'homme s'applique à l'intérieur comme à l'extérieur des locaux d'Allegion. Lorsque vous interagissez avec des fournisseurs, des clients et des communautés, comportez-vous de la même manière qu'avec vos collègues.
- Pour tout nouveau processus d'entreprise, toute nouvelle acquisition ou activité, il convient de l'examiner sous l'angle des droits de l'homme. La meilleure façon d'éviter les violations des droits de l'homme est de s'assurer que ces derniers sont pris en compte dès le début et qu'ils restent au centre de l'attention pendant le processus, l'acquisition ou l'activité.
- Si vous travaillez dans la chaîne d'approvisionnement ou interagissez avec un fournisseur, veillez à respecter le Code de conduite des partenaires commerciaux d'Allegion, également aligné sur la présente Politique.
- Les risques liés aux droits de l'homme peuvent apparaître dans n'importe quel pays et dans n'importe quel contexte. Les droits de l'homme sont dynamiques et toute activité peut les affecter par inadvertance, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Entreprise. Nous demandons à chacun d'être attentif aux risques potentiels et de les signaler sur la ligne d'assistance dédiée à l'éthique.
- Si une plainte vous est adressée, notamment par un client, un fournisseur ou un employé, prenez-la au sérieux et signalez-la au service Éthique et conformité.
- Encouragez votre équipe à être attentive aux risques liés aux droits de l'homme, et favorisez un environnement dans lequel ces préoccupations peuvent être librement et immédiatement partagées et traitées comme il se doit.

Travail forcé et traite des êtres humains : Allegion interdit le recours à l'emploi forcé, obligatoire, asservi (y compris la servitude pour dettes) ou sous contrat d'emploi-formation. Le préavis nécessaire aux travailleurs pour mettre fin à leurs contrats doit reposer sur les meilleures pratiques locales en la matière, conformément à la législation locale. Une fois qu'ils ont commencé à travailler, ils ne peuvent pas être pénalisés en cas de résiliation anticipée de leur contrat de travail après avoir remis le préavis requis, même s'il peut arriver qu'ils doivent des dommages-intérêts à leur employeur dans certaines circonstances, conformément aux lois locales applicables. Le délai de préavis est supprimé dans les cas où le travailleur a été victime de harcèlement ou d'abus, ou est victime de la traite des êtres humains.

Allegion interdit de facturer aux travailleurs des frais ou des coûts de recrutement, directement ou indirectement, en tout ou en partie, y compris les coûts liés au déplacement en cas de relocalisation, au traitement des documents officiels liés à l'emploi et aux visas de travail. En cas de relocalisation, Allegion fournit aux travailleurs le transport de retour vers leur pays d'origine, ou une compensation pour les frais de transport de retour, à l'issue de leur contrat de travail.

Allegion interdit de détenir ou de détruire, de dissimuler, de confisquer ou de refuser l'accès des employés à leurs documents d'identité ou d'immigration. Allegion interdit le recours à des recruteurs qui ne respectent pas le droit du travail local. Les recruteurs doivent être certifiés ou agréés par l'autorité compétente de leur pays d'activité, ne doivent pas facturer de frais de recrutement, ne doivent employer que des employés formés et ne doivent pas se livrer à des pratiques de recrutement frauduleuses.

Allegion exige que les employés disposent de contrats de travail rédigés dans une langue qu'ils comprennent. Les travailleurs ayant des difficultés à comprendre le contrat écrit doivent en obtenir une explication verbale. Si l'employé doit déménager pour son travail, Allegion exige que le contrat de travail lui soit remis avant le transfert.

Travail des enfants : Allégion interdit l'emploi de travailleurs dont l'âge est inférieur à l'âge minimum légal local. En l'absence de législation locale, Allegion et ses partenaires commerciaux s'engagent à ne pas employer d'enfants de moins de 15 ans ou, dans les pays soumis à l'exception des pays en développement de la Convention 138 de l'OIT, à ne pas employer de travailleurs de moins de 14 ans. Allegion interdit le travail des enfants, qui est un travail physiquement, socialement ou moralement dangereux et nuisible, qui prive les enfants d'instruction ou qui exige d'eux qu'ils combinent leur scolarité avec de longues heures de travail et des tâches pénibles.

Heures de travail, salaires et avantages : Allegion rémunère ses employés de manière compétitive par rapport au secteur et au marché du travail local, et conformément aux conditions des conventions collectives applicables. Nous veillons à ce que les lois applicables en matière de salaires, d'heures de travail, d'heures supplémentaires et d'avantages sociaux soient pleinement respectées.

B. Sécurité et lutte contre la violence

Allegion accorde une grande importance à la sécurité dans son environnement de travail. Les menaces, les actes de violence et l'intimidation physique sont strictement interdits. Aucune discussion ou plaisanterie sur la violence ne sera tolérée.

C. Culture inclusive

Allegion possède et vise à maintenir une culture performante et inclusive, soulignée par nos valeurs telles que « faire ce qu'il faut » et « célébrer qui nous sommes ». La diversité est appréciée dans tous les aspects de notre activité, car nous nous efforçons de créer un lieu de travail où toutes les personnes se sentent bienvenues, respectées et appréciées. Nous pensons que des attributs tels que le talent, le caractère, la capacité et l'intégrité sont bien répartis et que, par conséquent, les opportunités devraient l'être également. Chacun d'entre nous est responsable de créer une culture de confiance et de respect qui favorise un environnement de travail positif et inclusif.

D. Engagement communautaire

Le cas échéant, nous nous engageons auprès d'un large éventail de la société civile et des parties prenantes sur les questions de droits de l'homme liées à nos activités. Il s'agit notamment des questions relatives à notre Entreprise et de nos diverses actions caritatives, par lesquelles nous cherchons à promouvoir le respect des droits de l'homme.

E. Approvisionnement responsable

Allegion est une entreprise internationale et ses activités commerciales s'effectuent de manière transfrontalière. Allegion s'engage à faire preuve d'une diligence raisonnable et à sélectionner ses fournisseurs et distributeurs afin de s'assurer qu'ils respectent les lois qui régissent le commerce international, et s'engage à travailler avec ses partenaires commerciaux pour remédier à tout risque identifié. Nos approches pour y parvenir sont nombreuses, notamment :

Évaluation interne annuelle des risques liés à la chaîne d'approvisionnement sur la base d'indices internationaux, de la performance des fournisseurs et d'autres indicateurs de risques spécifiques aux fournisseurs.

- Audits annuels de la campagne d'auto-évaluation des fournisseurs
- Audit interne des sites fournisseurs présentant un risque élevé en matière de traite des êtres humains ou présentant des facteurs de risque connus de traite des êtres humains.
- Sélection, évaluation sur place et qualification des nouveaux fournisseurs
- Relations à long terme avec les fournisseurs et listes de fournisseurs agréés
- Fiches d'évaluation des fournisseurs et évaluations des activités des fournisseurs
- Langue du contrat

Toute violation du Code de conduite des partenaires commerciaux ou de notre Politique en matière de droits de l'homme peut entraîner la rupture de la relation avec le fournisseur et/ou la dénonciation de l'infraction aux autorités compétentes.

F. Rapport public

Conformément aux exigences des multiples rapports sur l'esclavage moderne et à la présente Politique des droits de l'homme, Allegion rend compte au public de ses engagements, de ses efforts et de ses déclarations en matière de droits de l'homme.

G. Signalement des problèmes

Chez Allegion, nous nous engageons à faire ce qu'il faut et à défendre ce qui est juste. Ce faisant, nous créons un environnement où la voix de chacun est entendue. En écoutant vos préoccupations, nous sommes mieux à même d'identifier et de résoudre rapidement les problèmes susceptibles d'enfreindre notre Politique en matière de droits de l'homme ou la loi. C'est pourquoi nous vous encourageons à nous faire part de toute question relative à cette politique ou de toute autre préoccupation. Et si vous constatez ou soupçonnez une violation de notre Politique en matière de droits de l'homme ou de la loi dans le cadre de votre travail chez Allegion, nous attendons de vous que vous vous manifestiez et que vous nous en fassiez part.

Allegion met à votre disposition de nombreuses ressources si vous avez besoin d'aide ou si vous souhaitez signaler un problème. Vous pouvez nous faire part de vos préoccupations comme suit :

- Par e-mail

  EthicsandCompliance@allegion.com

- Par courrier

  Chief Compliance Officer

  Allegion plc

  11819 N. Pennsylvania Street

  Carmel, Indiana 46032

  États-Unis d'Amérique

- Via notre ligne d'assistance dédiée à l’éthique

  Ce service est disponible 24 h/24, 7 j/7, et est géré par une organisation indépendante. Vous pouvez soumettre votre rapport de manière anonyme, si la loi le permet. La ligne d'assistance dédiée à l’éthique est accessible :

  PAR TÉLÉPHONE aux États-Unis et au Canada, au numéro gratuit 800-461-9330.

  EN LIGNE sur allegion.com/helpline

Allegion traite tous les rapports de manière équitable et discrète. Nous enquêtons par ailleurs dans les plus brefs délais. Nous ne divulguons les informations contenues dans les rapports qu'aux seules personnes qui ont besoin de les connaître afin d'enquêter sur le problème et de le résoudre.

Pas de représailles

Allegion interdit strictement les représailles à l'encontre de toute personne qui signale un problème en toute bonne foi.

Propriétaire de la politique

Le propriétaire de la Politique est le Responsable de la conformité au sein du Service de la conformité. Les questions, commentaires ou problèmes doivent être adressés à ethicsandcompliance@allegion.com. Le propriétaire de la Politique est responsable de tous les aspects de la politique, y compris la publication, les mises à jour et la formation à ladite politique.

Révision de la politique

La présente Politique fera l’objet d’une révision périodique.

Clause de non-responsabilité de la politique

Les clauses de la présente Politique peuvent être modifiées ou supprimées à tout moment, avec ou sans préavis. La version actuelle de la Politique annule et remplace toutes les versions antérieures de la Politique. Aucune disposition de la présente Politique ne saurait créer un contrat de travail ou une obligation contractuelle expresse ou implicite envers un ou plusieurs employés. Les interprétations de la présente Politique relèvent de la compétence exclusive de l’Entreprise. La présente Politique peut octroyer des avantages identiques ou similaires à ceux prévus dans d’autres politiques ou directives. Le cas échéant, les politiques ou directives seront lues ensemble afin de ne pas offrir à un employé ou à un groupe d’employés des avantages qui font double emploi. Aucune disposition de la présente Politique ne limite ou ne modifie les conditions des Conventions collectives applicables ou ne limite la possibilité de conclure de telles Conventions collectives.

Violations de la politique

Toute personne commettant une violation de la présente Politique fera l'objet de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.