

Approbations électroniques

Propriétaire : Directeur, Responsabilité sociale de l'entreprise et durabilité	Document n° : 6.1.17
Approbateur : SVP, CHRO	Date de la révision : 22 fév. 2022

1.0 Objectif

CommScope, Inc., ses filiales et ses sociétés affiliées, (collectivement appelées « CommScope » ou « société ») s'engagent fermement à s'assurer que le personnel est traité avec dignité et respect, conformément aux législations applicables et aux normes reconnues de l'[Organisation internationale du travail \(OIT\)](#), de la [Déclaration universelle des droits de l'homme \(DUDH\)](#), du [Pacte mondial des Nations Unies \(ONU\)](#), du [Code de conduite de la Responsible Business Alliance \(RBA\)](#) et à la norme de responsabilité sociale [SA8000](#).

2.0 Champ d'application

La présente politique s'applique à tout le personnel international de CommScope, y compris la main d'œuvre occasionnelle.

3.0 Documentation connexe, formulaires du système qualité, données et dossiers

3.1 Documentation connexe

Numéro	Titre
SA 8000	Norme internationale de responsabilité sociale
6.1.18	Politique relative au travail des enfants (Child Labor Policy)
S/O	Déclaration universelle des droits de l'homme
S/O	Pacte mondial des Nations Unies
S/O	Normes de l'Organisation internationale du travail
S/O	Code de conduite de la Responsible Business Alliance
S/O	Code d'éthique et de conduite professionnelle de CommScope

4.0 Politique

CommScope respectera les droits de l'homme de nos employés et traitera chaque employé avec dignité et respect. Nous nous efforçons d'aller au-delà de la conformité à la législation locale, dans la mesure du possible, dans l'ensemble de nos opérations, en respectant nos politiques ou la législation locale, selon la norme la plus élevée pour :

- 4.1 **l'emploi librement choisi.** CommScope ne fera pas recours à une main d'œuvre forcée ou obligatoire, que ce soit sous la forme d'une main d'œuvre de prisonniers, en servitude ou autre. CommScope ne pratiquera et n'encouragera pas la traite des personnes. Aucune restriction excessive ne sera imposée sur la liberté de mouvement de tout salarié au sein de l'usine, ni sur son accès ou sa sortie des locaux fournis par la société. Un contrat de travail écrit dans leur langue maternelle sera remis aux salariés, lorsque cela est d'usage. CommScope ne conservera/confisquera aucune pièce d'identité émise par un gouvernement ni aucun exemplaire de documents personnels, sauf si la loi l'exige. Tout travail est volontaire et les salariés sont libres de quitter le travail à tout moment ou de résilier leur contrat, à condition de donner un préavis raisonnable conformément audit contrat, sans être tenus de payer les frais de recrutement ou autres frais relatifs à leur emploi à leurs employeurs ou agents.
- 4.2 **le travail des enfants interdit.** CommScope se conformera aux législations et obligations locales en termes d'âge minimum de travail local et n'embauchera pas d'enfants. La politique Child Labor Policy de CommScope décrit en détail la politique de la société relative au travail des enfants et des jeunes travailleurs.
- 4.3 **les salaires minimum.** CommScope se conformera aux législations applicables ou aux pratiques locales reconnues relatives aux salaires minima, aux heures supplémentaires et aux prestations sociales prévues par la loi. Conformément aux législations locales, les salariés seront rémunérés pour les heures supplémentaires à un taux supérieur à celui des heures normales. Les mesures disciplinaires sous forme de retenues sur salaire sont interdites. Pour chaque période de paie, les salariés recevront une feuille de salaire ponctuelle et compréhensible avec des informations suffisantes permettant de vérifier l'adéquation de la rémunération pour le travail réalisé. Tout recours à une main d'œuvre temporaire, détachée et externalisée se fera dans les limites autorisées par la législation locale.

- 4.4 **les heures de travail.** CommScope se conformera aux législations applicables ou aux pratiques locales reconnues relatives aux heures de travail, aux pauses et aux jours fériés. Sauf si la législation applicable ou les pratiques locales stipulent un nombre d'heures inférieur, CommScope n'exige généralement pas de ses salariés qu'ils travaillent plus de 60 heures par semaine. CommScope tient cependant compte des pratiques et coutumes locales concernant les heures de travail hebdomadaires et se conformera à toutes les législations locales applicables exigeant un nombre d'heures de travail inférieur. De manière générale, les heures supplémentaires sont travaillées sur la base du volontariat et les salariés reçoivent au moins une journée de congés tous les six jours de travail consécutifs. CommScope peut cependant dévier de cette approche (dans les limites autorisées par la loi) en cas d'urgence ou si cela est nécessaire pour l'entreprise.
- 4.5 **les mauvais traitements ou les traitements inhumains et les abus.** CommScope traitera chaque salarié avec dignité et respect. En aucun cas les salariés de CommScope ne seront sciemment soumis à une violence ou des menaces de violence (y compris une violence sexiste), un harcèlement ou des abus sexuels, des punitions corporelles, une coercition psychologique ou physique, une intimidation, une humiliation publique ou des violences verbales.
- 4.6 **la diversité, la lutte contre la discrimination et le harcèlement.** CommScope accorde une valeur importante à la diversité. CommScope a mis en place des politiques et des procédures afin d'empêcher toute discrimination dans ses pratiques d'embauche, que ce soit par rapport à la race, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, l'origine ethnique ou nationale, le handicap, la grossesse, l'affiliation politique, l'appartenance à un syndicat, le statut d'ancien combattant, les informations génétiques protégées, la situation familiale ou tout autre statut protégé par la législation applicable. Des dispositions raisonnables seront offertes aux salariés en fonction de leur handicap ou de leurs pratiques religieuses. En outre, les salariés ou les salariés potentiels ne seront pas soumis à des tests ou examens médicaux susceptibles de donner lieu à une discrimination par rapport à un statut protégé.
- 4.7 **la liberté d'association.** CommScope s'engage à fournir un environnement de travail positif, à traiter son personnel avec dignité et à fournir une politique de la porte ouverte. Tandis que nous respectons les droits de notre personnel de former et d'adhérer aux syndicats de leur choix, à des conventions collectives et de se réunir de manière pacifique, ainsi que son droit de s'abstenir de toute activité de ce genre, conformément aux législations locales, nous pensons également qu'il est dans l'intérêt de notre personnel, de notre société et de nos clients que les dirigeants et le personnel interagissent de manière ouverte et directe, sans craindre de discrimination, de représailles, d'intimidation ni de harcèlement.

CommScope s'efforce d'améliorer sans cesse ses pratiques de travail en résolvant rapidement les problèmes potentiels, en contrôlant le respect des normes grâce à des indicateurs clés de performance, des audits fréquents et en adoptant les pratiques d'excellence. CommScope encourage son personnel à poser des questions ou à faire part de ses préoccupations. Nous appliquons une politique stricte interdisant les représailles pour avoir soulevé des inquiétudes ou signalé une faute présumée en toute bonne foi et autorisons la signalisation de problème de manière anonyme lorsque la loi le permet. Les procédures de signalement sont décrites dans le [Code d'éthique et de conduite professionnelle de CommScope](#).

5.0 Historique des révisions

Date de publication	DCR	Révisions
1 oct. 2010	6.1.17	Nouvelle politique Labor Policy relative au travail Propriétaire/Approbateur : Jim Wright (SVP, Human Resources)
11 jan. 2011	6.1.17	Mise à jour de la référence croisée à la Section 12.0 afin d'inclure la référence aux politiques RH supplémentaires. Propriétaire/Approbateur : Jim Wright (SVP, Human Resources)
30 nov. 2020	6.1.17	Format de la nouvelle politique relative au travail aligné sur les directives relatives à la marque de la société. Propriétaire/Approbateur : Robyn Mingle (SVP, CHRO)
22 fév. 2022	6.1.17	Format de la nouvelle politique relative au travail des enfants aligné sur le QMS. Mise à jour de toutes les sections et alignement sur le Code de conduite RBA. Propriétaire : Damien O'Sullivan (Director, Corporate Responsibility & Sustainability) Approbateurs : Robyn Mingle (SVP, CHRO)