

POLITIQUE DROITS HUMAINS

NOS 12 ENGAGEMENTS



BOUYGUES

Donnons vie au progrès



Inspirez tous ceux qui travaillent pour Bouygues et avec Bouygues

Depuis ses origines, Bouygues place le respect de la personne humaine au cœur de ses valeurs. Cela fait partie du pacte fondamental qui lie l'entreprise à ses collaborateurs comme à ses clients et cette réalité ne s'est jamais démentie. Cette tradition se poursuit aujourd'hui avec les engagements que nous prenons sur les droits humains.

Bouygues intervient dans 80 pays dans le monde, sur à peu près tous les continents et dans des activités diversifiées. Nos équipes sont donc confrontées à une très grande variété de cultures et d'environnements et il est logique que les règles applicables à nos activités soient différentes d'un pays à l'autre. Nous nous attachons d'ailleurs, partout où nous sommes, à respecter le droit local.

Toutefois, nous devons également nous assurer que, sur un certain nombre de sujets essentiels – les droits humains –, un standard minimum de règles et de principes soit partout respecté. Cette conviction, en accord avec les valeurs de respect promues par Bouygues, se manifeste dans plusieurs engagements que nous avons pris volontairement depuis plusieurs années déjà : adhésion au Pacte mondial de l'ONU en 2006, inscription d'engagements dans plusieurs documents internes (code éthique, charte RH et charte RSE fournisseurs et sous-traitants).

C'est dans la droite ligne de cette pratique que nous ajoutons aujourd'hui un élément supplémentaire en publiant cette politique Droits humains. Elle formalise un socle d'engagements communs en matière de droits humains, partagés par l'ensemble de nos entités. Cette politique, qui constitue un guide d'action, a vocation à inspirer tous ceux qui, à travers le monde, travaillent pour Bouygues et avec Bouygues. Elle est l'occasion pour moi de confirmer que le respect de la personne humaine et la confiance de nos parties prenantes constituent des piliers essentiels pour notre Groupe.

J'attends de tous les dirigeants, managers et collaborateurs, qu'ils soient les ambassadeurs de cette politique, qu'ils incarnent nos engagements au quotidien et qu'ils contribuent à sa mise en œuvre progressive, essentielle pour la pérennité du Groupe.

OLIVIER ROUSSAT
Directeur général du Groupe

Définitions

Au sens de la présente Politique, les termes ci-après désignés par une majuscule ont la signification suivante :

C
Chaîne de valeur/Chaîne d'activité : ensemble des activités liées au processus de production de l'Entité :

- en amont : la production de biens, la fourniture de services, y compris la conception, l'extraction, l'approvisionnement, la fabrication, le transport, le stockage et la fourniture de matières premières, de produits ou de parties de produits et le développement du produit ou du service ;
- en aval : la distribution, le transport et le stockage du produit, lorsque ces activités sont exercées pour l'Entité ou en son nom.

Collaborateur¹ : désigne les salariés d'une Entité, d'un Métier ou du Groupe.

Communauté affectée : désigne un groupe de personnes vivant ou travaillant dans une même région, qui a été ou est susceptible d'être affecté par les activités du Groupe ou par sa chaîne de valeur. Il peut s'agir d'une communauté vivant à proximité des activités concernées (communauté locale). Les Communautés affectées recouvrent les peuples autochtones effectivement ou potentiellement affectés.

D
Dirigeant : désigne les mandataires sociaux de chaque Entité du Groupe.

E
Entité : désigne l'ensemble des sociétés de droit français et étranger « contrôlées » directement ou indirectement par les Métiers du Groupe².

F
Fournisseur : désigne tout tiers à qui le Groupe, un Métier ou une Entité confie la fourniture d'un produit ou d'un service.

G
Groupe : désigne la société mère Bouygues SA et l'ensemble des Entités.

M
Manager : chaque Métier définira, en fonction de ses processus et de ses activités, la notion de « manager » applicable à son périmètre.

Mesures appropriées : désigne les mesures devant être mises en œuvre au titre du devoir de vigilance, qui i) ont pour objectif de remédier de manière proportionnée et efficace aux atteintes identifiées en fonction de leur probabilité et degré de gravité et qui ii) sont raisonnablement à la portée de l'entreprise, compte tenu des circonstances, de la nature et de l'étendue de l'atteinte, et des facteurs de risque correspondants (par exemple, lieu d'exécution de l'activité, secteur d'activité visé, profondeur de la Chaîne de valeur, etc.).

Métier : désigne Bouygues SA et chacun des Métiers du Groupe, à savoir, à la date du présent document, Bouygues Construction, Bouygues Immobilier et Colas (pôle Activités de construction), Equans (pôle Énergies et Services), TF1 (pôle Médias) et Bouygues Telecom (pôle Télécoms).

P
Parties prenantes : désigne tout individu ou entité (employés du Groupe ou de ses partenaires commerciaux directs ou indirects, représentants des travailleurs, usagers, consommateurs, syndicats, organisations de la société civile, organisations non gouvernementales, communautés affectées, etc.) dont les droits ou les intérêts sont ou pourraient être affectés par les produits, les services, les activités et les achats du Groupe, d'un des Métiers ou de l'une des Entités.

S
Site : désigne tout lieu de réalisation d'une activité par une Entité, dont elle a la maîtrise de l'organisation, de l'exploitation ou de la gestion (par exemple chantier, lieu de tournage, site de maintenance, usine).

Sous-traitant : désigne un tiers à qui le Groupe, un Métier ou une Entité confie l'exécution d'une prestation de sous-traitance pour son compte.

T
Travailleur de la chaîne de valeur : désigne tout travailleur intervenant au sein de la Chaîne de valeur du Groupe.

Travailleur migrant : désigne toute personne qui émigre d'un pays vers un autre pays en vue d'exercer de manière régulière une activité rémunérée.

Travailleur sur site : désigne toute personne se livrant à un travail salarié sur Site (intérimaires et salariés des Sous-traitants).

(1) Dans un objectif de simplification et pour des raisons de lisibilité, le masculin générique est utilisé dans ce document. Cette forme syntaxique désigne à la fois les femmes, les hommes ou les personnes non-binaires.

(2) La notion de « contrôle » s'entend au sens des dispositions conjuguées des articles L. 233-3 et L. 233-16 du Code de commerce français et inclut, en conséquence, aussi bien le « contrôle de droit » que le « contrôle de fait ».

Définitions	2
Gouvernance et mise en œuvre	6
Champ d'application	8
Déploiement de la politique Droits humains	11
Dispositif d'alerte	12
Nos engagements en matière de droits humains	13
1. Travail forcé et travail illégal	14
2. Travail des enfants	16
3. Temps de travail	17
4. Rémunération et avantages sociaux	18
5. Conditions d'hébergement professionnel	19
6. Sûreté, santé et sécurité au travail	20
7. Inclusion, lutte contre la discrimination, harcèlement	22
8. Développement des compétences et employabilité	24
9. Liberté d'association, négociation collective et expression des salariés	25
10. Confidentialité et protection des données	26
11. Communautés affectées	27
12. Droits humains dans la chaîne de valeur et pratiques d'achats responsables	28



Gouvernance et mise en œuvre

Le respect des droits humains relève des valeurs fondamentales incarnées par le groupe Bouygues (respect, confiance, créativité, transmission) et est essentiel à la bonne réalisation de ses projets ainsi qu'à la pérennité de ses activités.

La performance d'un projet et d'une entreprise ne se mesure pas uniquement à l'évaluation de sa valeur économique mais doit intégrer une dimension humaine et éthique. Par la présente Politique, le Groupe formalise un socle d'engagements en matière de protection des droits humains.

L'implantation internationale du Groupe implique qu'il compose avec des acteurs divers (Collaborateurs, intérimaires, travailleurs chez nos fournisseurs et sous-traitants, Communautés affectées, clients, etc.), dans des contextes variés. Chacune de ces personnes et communautés doit être respectée au regard des impacts potentiels des activités du Groupe vis-à-vis de leurs droits fondamentaux.

CADRE DE RÉFÉRENCE

À ce titre, le Groupe s'engage à respecter les droits humains définis comme universels, inaliénables, interdépendants et indivisibles aux termes notamment :

- de la **Déclaration universelle des droits de l'homme** ;
- des deux **Pactes internationaux des Nations unies** ; et
- des **conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail** (« OIT »).

Il inscrit ses actions dans le cadre des :

- **Objectifs de développement durable¹ (ODD) des Nations unies** ;
- **Principes relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de l'ONU²** (dits « principes de John Ruggie ») ; et
- **Principes directeurs de l'OCDE** à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises.

APPROCHE PAR LES RISQUES

La Politique Droits humains repose sur une approche par les risques. Elle suppose la réalisation d'une cartographie visant à les identifier et à les évaluer. Sur le fondement de cette cartographie, des **Mesures appropriées propres à atténuer lesdits risques et à réparer d'éventuelles atteintes** sont définies.

Ces Mesures, en tant qu'elles concernent les acteurs de la Chaîne de valeur, tiennent compte de la **capacité d'influence effective des Entités**.

L'ensemble de la Politique repose sur le principe d'une **mise en œuvre progressive ciblée sur les risques identifiés** par les Entités.

Cette démarche de vigilance reflète l'engagement du Groupe à respecter et promouvoir les droits humains **tout en assurant une prévention active et une gestion rigoureuse des risques d'atteinte grave**.

L'adoption par le Groupe d'une Politique sur les droits humains répond à un double objectif :

- 1 énoncer la position du Groupe en matière de protection des droits humains et définir un socle d'engagements ; et
- 2 répondre aux attentes de transparence des parties prenantes du Groupe.

(1) Objectifs de développement durable (un.org)

(2) Principes directeurs des Nations unies sur l'entreprise et les droits humains (2011)

Champ d'application

INTERNE

La présente Politique s'adresse à l'ensemble des Dirigeants, Managers et Collaborateurs du Groupe dans le cadre de leurs activités, **quels que soient le projet, l'Entité ou le pays concerné.**

La présente Politique s'applique **dans l'ensemble des Entités**¹.

Elle fait l'objet d'une **diffusion** selon des modalités adaptées dans les entités² qui ne sont pas contrôlées directement ou indirectement par les Métiers du Groupe ou qui sont contrôlées conjointement avec un partenaire.

EXTERNE

Sans préjudice des dispositions particulières prévues ci-après, les Entités attendent de leurs Sous-traitants et Fournisseurs **qu'ils appliquent et répercutent dans leur Chaîne de valeur des standards identiques ou équivalents à la présente Politique.** À cette fin, les Entités prennent des Mesures appropriées, notamment au travers d'une approche contractuelle, conformément aux principes développés dans l'engagement n° 12 de la présente Politique.

Articulation avec les droits nationaux

De façon générale, les Entités du Groupe **respectent le droit national** des pays où elles conduisent leurs activités.

En matière de droits humains, entre la présente Politique et les règles issues du droit national, les Entités font **prévaloir les normes les plus protectrices.**

Dans le cas particulier où l'application de la présente Politique conduirait à la violation d'une disposition de droit national, **des solutions doivent être recherchées** pour se rapprocher le plus possible de l'esprit de la Politique.

(1) désigne l'ensemble des sociétés de droit français et étranger « contrôlées » directement ou indirectement par les Métiers du Groupe, étant précisé que la notion de « contrôle » s'entend au sens des dispositions conjuguées des articles L. 233-3 et L. 233-16 du Code de commerce français et inclut, en conséquence, aussi bien le « contrôle de droit » que le « contrôle de fait »

(2) incluant les groupements momentanés d'entreprises et joint-ventures





Déploiement de la politique Droits humains

Le groupe Bouygues s'attache à développer une culture des droits humains. Il s'appuie sur la formation de ses Dirigeants, Managers et Collaborateurs pour qu'ils soient les premiers relais de la diffusion de ces engagements, sur un réseau de référents Droits humains, et sur un processus d'identification et de maîtrise des risques mis en place dans le cadre de son devoir de vigilance.

FORMATION

Le déploiement de la présente Politique s'accompagne par la mise en place **d'actions de formation et de sensibilisation à la protection des droits humains** auprès de tous les Dirigeants, Managers et Collaborateurs concernés.

RÉFÉRENTS DROITS HUMAINS

Des référents Droits humains nommés au sein de chaque Métier sont en charge, avec les Managers :

- **d'identifier les situations particulièrement à risque** en matière de droits humains, y compris et autant que possible concernant les travailleurs temporaires, les Sous-traitants et Fournisseurs ;
- **de piloter et déployer au quotidien les engagements** de la présente Politique ;
- **de coordonner les plans d'action** lorsque des risques d'atteinte aux droits humains sont identifiés ;
- **de remonter les informations** relatives aux meilleures pratiques.

Chaque Métier établit son réseau de référents Droits humains en fonction de ses activités et de ses risques.

DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

Le Groupe reconnaît la légitimité et l'importance du dialogue avec ses diverses Parties prenantes. Le Groupe – le cas échéant, les Entités – **développe un dialogue avec ses Parties prenantes** concernant le respect des droits humains en vue d'identifier et de prendre en compte leurs attentes.

Dispositif d'alerte

Le dispositif d'alerte du groupe Bouygues, tel que défini dans la Procédure interne de recueil des signalements et de traitement de l'alerte annexée au code d'éthique du Groupe, permet aux Collaborateurs et à l'ensemble des tiers de signaler tout manquement, potentiel ou réel, aux règles éthiques du Groupe.

Ce dispositif est également applicable à tout manquement à la présente Politique et de manière plus générale à l'éthique.

Les alertes sont recueillies et traitées de façon à garantir une stricte confidentialité :

- de l'identité du lanceur d'alerte ;
- de l'identité de la ou des personne(s) visée(s) et de tout tiers mentionné dans le signalement ; et
- des documents, informations ou données recueillis.

Aucune mesure discriminatoire ou sanction disciplinaire ne pourra être prise à l'encontre d'un lanceur d'alerte qui a émis un signalement de bonne foi et sans contrepartie financière.

Chaque Entité publie le dispositif d'alerte sur **ses sites internet et intranet**, et le rend **accessible sur ses Sites**, notamment par voie d'affichage, à ses Collaborateurs, aux Travailleurs sur site, aux Communautés affectées présentes aux abords des sites.



Alerter

La plateforme est accessible à l'adresse suivante :
<https://alertegroupe.bouygues.com>



Code QR à scanner (connexion internet nécessaire, application spécifique selon les équipements)



Nos engagements en matière de droits humains



Travail forcé et travail illégal

Conformément aux **conventions n° 29 et n° 105 de l'OIT**, le Groupe ne tolère aucune forme de travail forcé, défini comme tout travail ou service exigé d'un individu sous une contrainte quelconque et pour lequel ledit individu ne participe pas de son plein gré. Il se caractérise notamment par une restriction de la liberté de mouvement, une coercition (par exemple, une dette), l'absence de libre consentement du travailleur ou une situation d'isolement.

Les engagements ci-après définissent la position du Groupe pour **prévenir des situations potentielles de travail forcé et doivent être déclinés au sein des Entités.**

Une attention particulière doit être portée aux **Travailleurs migrants** qui, au regard de leur vulnérabilité, peuvent être exposés plus fortement à des situations de travail forcé et/ou de travail illégal.

DETTES ET FRAIS DE RECRUTEMENT

Aucuns frais de recrutement ne peuvent être supportés par l'employé. Les Entités ou d'éventuelles agences de recrutement travaillant pour les Entités ne peuvent exiger des candidats le paiement de frais de recrutement¹, que ce soit lors de la phase de sélection ou d'embauche.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les Entités **s'engagent à informer** leurs Collaborateurs de tous les éléments pertinents relatifs à leurs conditions de travail.

(1) Ils peuvent inclure les frais de passeport, de visa, d'autres frais administratifs, d'examen médical, etc.

(2) sous réserve des mesures relatives à la sécurité des travailleurs, des règles spécifiques de sûreté du Site ou des cas de force majeure

(3) uniquement pour les projets de longue durée dans certaines zones géographiques sensibles

Les Entités **s'interdisent d'exercer toute forme de contrainte, violence physique ou morale, menace ou intimidation** à l'égard de leurs Collaborateurs et des Travailleurs sur site.

• Liberté de mouvement

Les Entités **garantissent la liberté de mouvement** des Collaborateurs et des Travailleurs sur site : absence d'enfermement sur le lieu de travail et/ou d'hébergement², mise à disposition et libre accès aux sanitaires.

• Effets personnels

Les Entités **s'interdisent de confisquer** les documents de voyage et pièces d'identité des Collaborateurs et Travailleurs sur site. Elles garantissent de ne pas faire obstacle à l'accès par les Collaborateurs à leurs fonds personnels.

Les Entités mettent à la disposition des Collaborateurs et des Travailleurs sur site **des casiers sécurisés ou tout autre dispositif adapté** afin qu'ils puissent protéger leurs documents personnels et objets de valeur³.

Les Entités **s'interdisent d'exiger toute consignation ou dépôt de garantie** de la part des Collaborateurs et des Travailleurs sur site. En particulier, aucune consignation ni dépôt de garantie ne sauraient être exigés pour disposer des équipements de protection.

CONSENTEMENT

Les Entités remettent à leurs Collaborateurs des contrats de travail et/ou bulletins de paie dans la langue officielle du pays où est exécutée la prestation, ou dans la langue d'usage librement convenue entre les parties si la langue officielle locale n'est pas celle qu'elles utilisent dans leurs échanges.

• Intelligibilité

Les Entités s'assurent que chaque Collaborateur **comprend le contenu de ces documents**, le cas échéant, en proposant des explications dans une langue comprise par les Collaborateurs.

• Fin de la relation de travail

Les Entités permettent à leurs Collaborateurs de **mettre librement fin sans pénalité (avec un préavis raisonnable)** à la relation de travail, dans le respect de la législation applicable et des modalités contractuelles établies.



Travail des enfants

Conformément aux **conventions n° 138 et n° 182 de l'OIT**, le Groupe condamne toute forme de travail des enfants qui se caractérise par une privation de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, de leur scolarité, et constitue un frein à leur développement physique et mental.

Les engagements ci-après définissent la position du Groupe pour prévenir des situations potentielles de travail des enfants et doivent être déclinés au sein des Entités :

ENFANTS DE MOINS DE 15 ANS

Le travail des enfants de moins de 15 ans **est interdit**. En cas de circonstances particulières (apprentissage, stages d'observation, prestations artistiques, etc.), la protection des enfants doit être garantie et conforme aux conventions de l'OIT et aux législations locales, notamment sur l'âge minimal d'embauche.

MINEURS ET CONDITIONS À RISQUE

Il n'est pas permis d'employer des personnes âgées de moins de 18 ans **pour travailler dans des conditions à risque pour leur santé et/ou leur sécurité**, notamment sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés, ou travailler de nuit conformément aux Conventions susmentionnées et aux législations applicables.

En tout état de cause, l'application de ces principes doit être inspirée **par l'intérêt supérieur de l'enfant**.



Temps de travail

Les engagements ci-après définissent la position du Groupe visant à assurer aux Collaborateurs un temps de travail décent et à éviter la mise en péril de leur santé. Ils doivent être déclinés au sein des Entités.

MISE EN ŒUVRE

- Mettre en place **une organisation du travail adaptée**.
- **Respecter la législation locale** sur la durée de travail et les heures supplémentaires.
- **Accorder des temps de pause** durant la journée de travail. En tout état de cause, les Entités s'engagent à accorder **au moins 24 heures consécutives de repos par période de sept jours consécutifs**, sauf dans les cas prévus par la réglementation locale, notamment les situations d'urgence, les situations exceptionnelles ou en cas de contraintes liées à la mise en œuvre d'équipements particuliers ou à des schémas d'horaires aménagés, en particulier en mission ou rotation.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont rémunérées **au taux horaire convenu ou majoré**, et leur nombre ne peut pas dépasser le niveau fixé par le droit local.



Rémunération et avantages sociaux

RÉMUNÉRATION ET SALAIRE DÉCENTS

La politique de rémunération du Groupe :

- repose sur le principe d'**une rémunération juste et équitable** pour l'ensemble des Collaborateurs qui doivent être rémunérés selon **des critères objectifs** liés au poste, à leur compétence et à leur performance, conformément à la **convention n° 100 de l'OIT**.
- vise à assurer **une rémunération décente à l'ensemble des Collaborateurs dans le pays où ils exercent leur activité**, c'est-à-dire permettant de couvrir, dans le pays en question, au moins la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, l'habillement et les autres besoins essentiels, y compris la prise en charge d'événements imprévus.

La rémunération des Collaborateurs **respecte a minima les réglementations nationales en vigueur, les conventions collectives et les accords d'entreprise** négociés avec les partenaires sociaux quand ceux-ci existent.

AVANTAGES SOCIAUX ET CONGÉS PAYÉS

- **Avantages sociaux** : les Entités s'assurent que les avantages sociaux respectent *a minima* les réglementations nationales en vigueur, les conventions collectives et les accords d'entreprise négociés avec les partenaires sociaux quand ceux-ci existent.
- **Congés payés et congés maladie** : les Entités accordent des congés payés et des congés maladie conformément aux législations locales si elles le prévoient.
- **Protection sociale** : à l'international, l'Entité veille à ce que chaque Collaborateur bénéficie *a minima* du programme BYCare¹, socle minimum de couverture sociale en cas de parentalité et de décès, et de ses déclinaisons locales.

(1) socle universel minimum de couverture sociale conçu en 2019 par le groupe Bouygues et destiné aux collaborateurs implantés à l'international (hors France et DROM - COM)



Conditions d'hébergement professionnel

Quand l'activité le nécessite¹, et lorsque l'Entité fournit un hébergement, le Groupe s'assure, conformément à la **recommandation n° 115 de l'OIT**, que les travailleurs disposent d'un logement adéquat et convenable et d'un milieu d'habitat approprié.

SÉCURITÉ ET SALUBRITÉ

À ce titre, le logement fourni aux travailleurs doit répondre *a minima* aux prescriptions minimales de sécurité et de salubrité **afin de satisfaire aux besoins fondamentaux des Collaborateurs et Travailleurs sur site** (décence, accès à l'eau potable, alimentation, hygiène, confort) conformément à la recommandation n° 115.

HÉBERGEMENT

Ces dispositions s'appliquent aux hébergements **fournis par l'Entité aux Collaborateurs et Travailleurs sur site**.

(1) lorsque l'entreprise est située à grande distance des centres de résidence habituels ou lorsque la nature de l'emploi oblige le travailleur à être disponible à bref délai

6

Sûreté, santé et sécurité au travail

Conformément aux **conventions n° 155 et n° 187 de l'OIT**, le Groupe s'engage à assurer à tous les Collaborateurs et Travailleurs sur site placés sous sa responsabilité, un environnement de travail sain et sûr, ainsi que des conditions de réalisation de leurs tâches préservant leur intégrité physique et mentale.

Pour réduire le risque d'accident sur l'ensemble de leurs Sites, les Entités appliquent ou veillent à mettre en œuvre les principes suivants, au travers de leur politique respective tenant compte de la nature et de la spécificité de leurs activités :

CULTURE SÛRETÉ ET SANTÉ - SÉCURITÉ

- Une culture de la Sûreté, de la Santé et de la Sécurité **est diffusée par l'ensemble de la ligne hiérarchique** auprès des Collaborateurs et Travailleurs sur site.

PRÉVENTION - ÉQUIPEMENTS

- Les risques inhérents à chaque activité **sont systématiquement identifiés et évalués**, si possible en s'appuyant sur des systèmes de management de la santé - sécurité. En prévention de ces risques, les Entités s'assurent que les moyens de prévention adaptés sont mis en œuvre par l'établissement de méthodes et cadences de travail, par la bonne adéquation et utilisation du matériel, et que les personnes sont formées et habilitées pour les tâches à réaliser. Elles fournissent et renouvellent les Équipements de Protection Individuelle (EPI) nécessaires pour leurs Collaborateurs. Elles demandent à leurs Fournisseurs et Sous-traitants opérant sur Site de faire de même pour leurs employés.

INFORMATION, FORMATION ET SENSIBILISATION

- Les Collaborateurs et Travailleurs sur site **suivent une sensibilisation d'accueil, puis sont régulièrement formés**, notamment par des actions de prévention, aux règles ou standards de sûreté et de santé - sécurité qui s'appliquent à leur poste et à leur site de travail. Ils sont informés de leur droit de retrait en cas d'exposition à une situation à risque, y compris lorsqu'ils sont en poste chez des clients.

ANALYSE, MESURES ET AUDIT

- Les accidents **font l'objet d'une analyse** pour en identifier les causes et mettre immédiatement en place des mesures correctives et préventives. Des missions de contrôle et d'audit des procédures de sûreté et santé - sécurité sont régulièrement menées dans une démarche d'amélioration continue.

SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE

Une attention constante est portée à la santé physique et mentale des Collaborateurs et des Travailleurs sur site, **notamment sur les sujets d'ergonomie, de réduction de la pénibilité, de situations à risques** telles que le stress thermique, acoustique ou l'empoussièrement et de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail.

Chaque Entité s'engage à protéger ses Collaborateurs **contre tout acte de malveillance et d'intimidation en tout lieu où elle opère**, y compris pendant leurs déplacements professionnels. Les dispositifs de sûreté doivent être mis en œuvre en respectant les droits humains et les libertés fondamentales.

7



Inclusion, lutte contre la discrimination, harcèlement

Conformément aux **conventions n° 111, n° 100 et n° 190 de l'OIT**, le Groupe s'engage à ce que tous les Collaborateurs aient le droit à un environnement de travail sain, inspirant la confiance et encourageant le dialogue.

Tout fait de harcèlement, de discrimination et tout comportement inapproprié portés à la connaissance du Groupe, du Métier ou de l'Entité doivent être traités de manière adéquate. Le cas échéant, ils doivent faire l'objet d'une enquête interne.

Des mesures conservatoires et/ou disciplinaires pourront être mises en place ainsi que, si nécessaire, des poursuites judiciaires, en concertation avec le responsable de l'éthique et le directeur des ressources humaines concernés.

INCLUSION ET LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

Le Groupe est convaincu que la diversité est source d'innovation, de créativité et constitue un atout stratégique pour l'entreprise.

Il est attendu de chaque Entité :

- qu'elle veille à **adopter une approche inclusive** dans laquelle chacun peut bénéficier des mêmes opportunités et qu'elle encourage la mixité dans les équipes ;
- qu'elle ne pratique **aucune forme de discrimination** en raison du sexe, de la religion, de l'apparence physique, des conditions de santé, des origines ethniques ou sociales, de la langue parlée, de la nationalité, du handicap, de l'orientation sexuelle, de l'identité ou l'expression de genre, du statut marital, de l'état de grossesse, de l'âge, des opinions politiques, de l'appartenance à une organisation syndicale, du statut de lanceur d'alerte ou de tout autre critère prohibé ; et
- qu'elle fonde ses décisions relatives à la relation de travail (recrutement, rupture du contrat de travail, distribution des missions, rémunération, accès à des avantages sociaux, formation, promotion) **sur des critères tels que les qualifications, l'expérience et/ou la performance.**

HARCÈLEMENT ET AGISSEMENTS SEXISTES

Les Entités condamnent toute forme de harcèlement moral ou sexuel, d'agissement sexiste et comportement violent, en interne comme en externe (candidat, Collaborateurs, Fournisseurs, clients, Sous-traitants, autres Parties prenantes, etc.). Elles préviennent et sanctionnent de tels agissements lorsqu'ils sont constatés dans l'Entité.

Alerter

La plateforme est accessible à l'adresse suivante :
<https://alertegroupe.bouygues.com>



Code QR à scanner (connexion internet nécessaire, application spécifique selon les équipements)



Développement des compétences et employabilité

PROGRAMMES DE FORMATION

Le Groupe s'assure du **développement des compétences et de l'employabilité de ses Collaborateurs**. À cet égard, chaque Entité offre à ses Collaborateurs une progression continue grâce à des programmes de formation adaptés aux besoins du poste.

MOBILITÉ INTERNE

Le Groupe et ses Entités **favorisent et encouragent la mobilité intra-Métiers et inter-Métiers**. Le Groupe, fort de sa taille et de sa diversité, permet aux Collaborateurs de pouvoir évoluer vers de nouvelles missions et, à cette occasion, de développer de nouvelles compétences dans différents secteurs d'activités ou de nouvelles zones géographiques.



Liberté d'association, négociation collective et expression des salariés

La qualité du dialogue social au sein du groupe Bouygues résulte d'une démarche à laquelle contribuent activement les syndicats et instances représentatives des salariés. Conformément aux **conventions n° 87 et n° 98 de l'OIT**, le Groupe reconnaît à chaque Collaborateur sa liberté d'association et son droit à la négociation collective.

La liberté d'association et le droit à la négociation collective garantissent à tous les Collaborateurs qui le souhaitent la possibilité de former et/ou d'adhérer à une organisation dans l'objectif de conclure des accords collectifs portant sur les conditions de travail.

Les engagements ci-après assurent le respect de la liberté d'association et du droit à la négociation collective, et doivent être appliqués dans toutes les Entités :

- **chaque Entité respecte la liberté d'association et la liberté syndicale.**
Dans les pays où les conventions de l'OIT sur les libertés syndicales ne sont pas appliquées, les Entités doivent mettre en place des dispositifs permettant d'assurer un dialogue social de qualité avec les Collaborateurs.
- chaque Entité **s'interdit de restreindre, punir ou discriminer toute appartenance** ou absence d'appartenance à une organisation de salariés.
- chaque Entité **permet aux organisations de salariés d'agir en toute indépendance** en leur donnant un accès utile aux informations, ressources et moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.

En outre, le Groupe favorise l'expression des Collaborateurs :

- en leur facilitant, le cas échéant, **l'accès au vote** pour élire les représentants du personnel ; et
- en les **consultant régulièrement**, dans des enquêtes d'engagement par exemple.

LIBERTÉ D'EXPRESSION ET NEUTRALITÉ

Le Groupe respecte les convictions politiques, religieuses et philosophiques de ses Collaborateurs. La libre expression de ces convictions ne doit pas troubler la sérénité nécessaire aux activités du Groupe. **Tout prosélytisme de toute nature** est interdit dans les Entités.

Lorsqu'ils existent, les règlements intérieurs des Entités rappellent et précisent, le cas échéant, les règles applicables conformément au droit local.



Confidentialité et protection des données

Le Groupe se conforme à l'ensemble de la réglementation relative à la protection des données personnelles, notamment au Règlement général de protection des données (RGPD) européen¹ partout où il est applicable.

- Dans les pays où le Règlement général de protection des données (RGPD) n'est pas applicable, les Entités appliquent la réglementation locale en veillant, autant que possible, à garantir un niveau de protection comparable.
- Chaque Entité applique les normes pertinentes en la matière et veille au respect des données personnelles de ses Collaborateurs, Fournisseurs, Sous-traitants et clients, recueillies dans le cadre de ses activités.

(1) Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (Règlement général sur la protection des données) (texte présentant de l'intérêt pour l'Espace économique européen)



Communautés affectées

Le Groupe et ses Entités respectent les droits des Communautés affectées. Une attention particulière doit être portée aux impacts des activités du Groupe sur ces Communautés, spécifiquement sur leur accès à un environnement propre, sain et durable, essentiel à la jouissance de l'ensemble des droits humains.

IDENTIFICATION DES IMPACTS

À cette fin, chaque Entité identifie en amont des projets **les impacts de ses activités sur les écosystèmes et les droits des Communautés affectées** et apporte, le cas échéant, des Mesures appropriées.

DIALOGUE

Chaque Entité, en coordination avec le donneur d'ordre, **établit un dialogue avec les Communautés affectées** directement par ses activités. Elle prend les mesures appropriées pour que ces dernières puissent faire part de leurs préoccupations légitimes.

CONSENTEMENT

Le Groupe est attaché à ce que les peuples autochtones et tribaux **puissent donner leur consentement libre, préalable et éclairé**.



Droits humains dans la chaîne de valeur et pratiques d'achats responsables

Les Entités s'attachent à dialoguer avec leurs Fournisseurs et Sous-traitants à propos du contenu de cette Politique et à entretenir une relation partenariale et équilibrée avec eux. Ainsi, les Entités attendent de leurs Sous-traitants et Fournisseurs qu'ils appliquent et répercutent dans leur chaîne de valeur des standards identiques ou équivalents à la présente Politique.

L'application de ce principe est reprise dans la Charte *RSE Fournisseurs et Sous-traitants* du Groupe. À cet effet, elle peut être annexée aux contrats.

Les Entités, en priorisant leurs actions sur le fondement d'une cartographie des incidences négatives préalablement définie, mettent en place une démarche d'achat responsable consistant à :

- **Appels d'offres** : intégrer des critères Droits humains dans ses procédures d'appels d'offres.
- **Catégories d'achats** : identifier les catégories d'achats dont la Chaîne de valeur est la plus à risque en matière de droits humains.
- **Montée en compétence** : accompagner la montée en compétence des acheteurs, des Fournisseurs et des Sous-traitants dans la prévention des atteintes aux droits humains.
- **Contrôle** : contrôler régulièrement la conformité de ses Fournisseurs et Sous-traitants par des évaluations internes et externes, sur la base d'un échantillon ou d'une approche axée sur les risques.

En cas d'atteinte aux engagements de la présente Politique, l'Entité adopte des mesures correctives :

- l'Entité demande à son Fournisseur/Sous-traitant concerné **d'adopter et de mettre en œuvre, selon les circonstances, des plans d'action** en matière de prévention et d'atténuation, de mesures correctives afin de faire cesser l'incidence négative, et de réparation pour veiller au respect des droits humains ;
- en l'absence d'amélioration, l'Entité pourra, le cas échéant, **aller jusqu'à la résiliation du contrat**, conformément aux stipulations contractuelles.

La Politique Droits humains du groupe Bouygues est publiée en différentes langues. En cas de doute ou de différences d'interprétation, la version française prévaut sur les autres versions.

Crédits Photos : C. Abad (p. 9, 18, 25) ; Bouygues Telecom (p. 26) ; C. Choque (p. 20) ; J. Cresp (couv., p. 13, 19) ; G. Crétonon (p. 24) ; A. Da Silva (p. 10) ; A. Février (p. 1 ; 16-17) ; S. Fagan/Getty Images (p. 28) ; S. Grangier/TF1 (p. 22) ; N. Imre (p. 27) ; lamontak590623/Getty Images (p. 14) ; J. Wackerhausen/Getty Images (p. 6)

GROUPE BOUYGUES
32 avenue Hoche
F-75378 Paris cedex 08
Tél. : +33 (0)1 44 20 10 00
bouygues.com



BOUYGUES CONSTRUCTION

Challenger
1 avenue Eugène Freyssinet - Guyancourt
F-78061 Saint-Quentin-en-Yvelines cedex
Tél. : +33 (0)1 30 60 33 00
bouygues-construction.com

BOUYGUES IMMOBILIER

3 boulevard Gallieni
F-92445 Issy-les-Moulineaux cedex
Tél. : +33 (0)1 55 38 25 25
bouygues-immobilier-corporate.com

COLAS

1 rue du Colonel Pierre Avia
F-75015 Paris
Tél. : +33 (0)1 47 61 75 00
colas.com

EQUANS

49-51 rue Louis Blanc
F-92400 Courbevoie
equans.com

TF1

1 quai du Point du jour
F-92656 Boulogne-Billancourt cedex
Tél. : +33 (0)1 41 41 12 34
groupe-tf1.fr

BOUYGUES TELECOM

37-39 rue Boissière
F-75116 Paris
Tél. : +33 (0)1 39 26 60 33
corporate.bouyguetelecom.fr

Bouygues SA • 32 avenue Hoche • F-75378 Paris CEDEX 08 •
Décembre 2024 • Conception - Réalisation : Lonsdale •
Choix graphiques respectueux de l'environnement et papier
issu de forêts gérées durablement • Tirage limité imprimé
en région parisienne par Advence, sur un site détenteur
de la marque Imprim'Vert® • Conservez cet exemplaire
recyclable. Bouygues verse une éco-contribution à Citeo •
Conformité aux normes pour l'accessibilité des contenus
du Web et certification Iso 14289-1 : lpedis

