



POLITIQUE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

En vigueur à partir du 12 décembre 2022.

Introduction

La compagnie General Motors (GM) reconnaît que le succès à long terme repose sur le système de valeurs de l'entreprise et sur une approche des affaires fondée sur des principes. Cette politique vise à rendre claire et transparente la manière dont nous définissons, abordons, régissons et soutenons les droits de la personne universels et la dignité des personnes dans l'ensemble de nos activités, des collectivités dans lesquelles nous sommes installés et de notre chaîne d'approvisionnement mondiale.

Notre engagement

Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (ou Principes directeurs de l'ONU) servent de cadre directeur pour notre travail lié aux droits de la personne. Ils établissent que le rôle du gouvernement est de *protéger* les droits de la personne, que le rôle des entreprises est de *respecter* les droits de la personne, et que les deux peuvent jouer des rôles importants pour *réparer* les incidences négatives sur les droits de la personne, le cas échéant. GM s'engage à respecter tous les droits de la personne reconnus à l'échelle internationale, y compris ceux décrits dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail (ou Conventions fondamentales de l'OIT), les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et le Pacte mondial des Nations Unies (dont GM est signataire).

Droits des travailleurs et des travailleuses

L'Organisation internationale du travail (OIT) a établi 11 instruments fondamentaux qui couvrent cinq droits fondamentaux au travail. Collectivement, elles sont couvertes par la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) plus la modification de 2022 et sont également appelées les Conventions fondamentales de l'OIT. GM s'engage à respecter ces droits, à savoir :

- la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, y compris le travail forcé ou obligatoire en milieu carcéral;
- l'abolition effective du travail des enfants;
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession;
- le droit de travailler dans un environnement de travail sûr et sain.

En outre, nous nous engageons à respecter les points suivants et attendons de nos fournisseurs et sous-traitants qu'ils partagent notre engagement, comme le prévoit notre Code de conduite des fournisseurs.

- Nous nous engageons à fournir et à maintenir des conditions de travail sécuritaires et saines qui respectent ou dépassent les normes juridiques applicables en matière de santé et de sécurité au travail.
- Nous ne recourons pas à la traite des êtres humains ni ne la tolérons.
- Nous respecterons toutes les lois en vigueur relatives aux heures de travail.
- Nous considérons la diversité et l'inclusion comme un avantage. Nous reconnaissons la valeur que chaque individu apporte à notre équipe. Le harcèlement ou la discrimination fondés sur la race, la religion, l'âge, l'origine nationale, le handicap, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, le statut familial, le statut de vétéran ou tout autre groupe protégé ne seront pas tolérés.
- Nous adoptons des pratiques éthiques en matière de recrutement et interdisons aux recruteurs de facturer des frais de recrutement aux employés potentiels et de retenir des pièces d'identité. Lorsque nos employés ont des contrats de travail, nous leur accordons l'accès à ces contrats. Nous versons des salaires équitables.

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils s'engagent à respecter chacune des conventions fondamentales de l'OIT énumérées ci-dessus, ainsi que d'autres droits de la personne, comme le précise notre Code de conduite des fournisseurs. Comme indiqué dans le code, GM s'attend à ce que ses fournisseurs transmettent des attentes similaires dans leurs propres chaînes d'approvisionnement.

Droits des groupes vulnérables

Nous reconnaissons et respectons les droits des groupes vulnérables partout dans le monde, comme les peuples autochtones, les enfants et les travailleurs migrants. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils s'engagent de la même manière à protéger les droits des groupes vulnérables. Les droits de ces groupes ont été établis et codifiés dans diverses conventions internationales, notamment :

- la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) de 1979;
- la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant de 1989;
- la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CIEDR) de 1965;
- la Convention 107 de l'OIT relative aux populations autochtones et tribales de 1957;
- la Convention 169 de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux de 1991;
- la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA) de 2007;
- la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CRDPH) de 2006.

Nous reconnaissons que, dans le monde entier, les femmes sont victimes de discrimination, n'ont souvent pas accès aux connaissances et à la formation, et ne sont pas toujours protégées par les lois et les droits fondamentaux. Nous appuyons les droits des femmes et l'inclusion économique, y compris le soutien à l'égalité salariale.

Nous nous engageons à ne pas tolérer les menaces, les intimidations ou les attaques contre les défenseurs des droits de la personne ni à y contribuer sciemment dans le cadre de nos activités. Nous encourageons nos fournisseurs à souscrire au même engagement.

Gestion des incidences

Nous prenons au sérieux notre responsabilité de repérer, de prévenir et d'atténuer les risques et les incidences liés aux droits de la personne que nous pouvons causer ou auxquels nous pouvons contribuer et d'y remédier. Nous mettrons en œuvre les politiques et les processus nécessaires pour assumer chacune de ces responsabilités.

Lorsque nous découvrons des incidences négatives possibles sur les droits de la personne, nous enquêtons et, le cas échéant, nous discutons avec les parties prenantes potentiellement touchées ou leurs représentants dans le but de trouver des solutions ou des mesures correctives mutuellement acceptables et de remédier à la situation ou de coopérer à cette fin par l'intermédiaire de processus légitimes.

De même, nous attendons de nos fournisseurs qu'ils mettent en place des processus pour prévenir et atténuer les incidences négatives sur les droits de la personne qu'ils peuvent causer ou auxquelles ils peuvent contribuer et pour y remédier, et nous attendons aussi d'eux qu'ils transmettent cette attente dans leurs propres chaînes d'approvisionnement conformément à notre Code de conduite des fournisseurs.

Engagement des parties prenantes

Nous soutenons les communautés dans lesquelles nous œuvrons et nous sommes engagés à nous investir auprès de nos parties prenantes en tenant compte de leurs points de vue dans le cadre de nos activités.

Respect de la vie privée

Nous nous engageons à respecter la vie privée des personnes, y compris des employés et des clients. Nous suivons les principes de protection de la vie privée reconnus dans le monde entier et nous visons à mettre en œuvre des pratiques raisonnables et appropriées dans le cadre de la collecte, de l'utilisation et du partage des renseignements personnels sur les personnes.

Mécanisme de dénonciation et de respect des règles

Nous avons mis en place plusieurs mécanismes de dénonciation et nous disposons de solides politiques de non-représailles. Nous surveillons nos activités et les renseignements sur nos fournisseurs pour déceler les violations potentielles et intervenons en cas de violation. Nos mesures correctives peuvent aller jusqu'à la résiliation du contrat ou de l'emploi. Les membres du personnel, les fournisseurs, les sous-traitants ou autres peuvent signaler tout incident ou toute préoccupation en utilisant le mécanisme de règlement des griefs de GM, soit notre service Awareline disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 par téléphone, Internet ou courriel.

Nous ne tolérons pas de représailles à l'encontre d'une personne ayant signalé de bonne foi une préoccupation conformément à notre politique de non-représailles. Nos attentes en matière de non-représailles sont clairement exposées à nos fournisseurs dans notre Code de conduite des fournisseurs.

Divulgateion d'informations

Nous communiquons nos actions et notre engagement en matière de droits de la personne dans notre rapport annuel sur le développement durable. Nous publions également sur notre site Web nos valeurs, nos principes, nos politiques et nos pratiques que cette politique vient renforcer.

Résolution des conflits possibles

GM œuvre dans de nombreux territoires différents, soumis à des lois et des règlements différents. Dans les cas où nos politiques en matière de droits de la personne sont plus strictes que les lois locales, nous nous conformons à nos propres politiques. Dans les situations où les lois ou les règlements d'une région particulière entrent en conflit avec nos politiques, nous nous efforçons d'appliquer nos politiques et les normes internationales dans la mesure où la législation locale le permet.