

POLITIQUE DE LIBERTÉ D'ASSOCIATION

L'OBJECTIF

L'objectif de la Politique de Liberté d'Association (désignée ci-après par la "Politique") est de faire respecter l'engagement du Groupe Evaco et de ses unités commerciales à reconnaître que le droit des travailleurs et des employeurs de former et de rejoindre des organisations de leur choix est une partie intégrante d'une société libre et ouverte.

LE CHAMP D'APPLICATION

Cette Politique s'applique à tous les employés du Groupe Evaco et de ses unités commerciales, et le terme "employé" désigne les employés permanents, les employés temporaires et les administrateurs. Cette Politique s'applique pendant la durée de l'emploi et/ou de la nomination par l'entreprise.

Définitions

• Syndicat

Les syndicats sont des organisations composées de membres (une organisation basée sur l'adhésion) dont l'adhésion doit être principalement composée de travailleurs. L'un des principaux objectifs d'un syndicat est de protéger et de faire avancer les intérêts de ses membres sur le lieu de travail. La plupart des syndicats sont indépendants de tout employeur.

• Négociation Collective

La négociation collective est le processus au cours duquel les travailleurs, par l'intermédiaire de leurs syndicats, négocient des contrats avec leurs employeurs pour déterminer leurs conditions d'emploi, y compris la rémunération, les avantages sociaux, les heures de travail, les congés, les politiques de santé et de sécurité au travail, les moyens de concilier travail et vie de famille, et plus encore.

RESPONSABILITÉS

• Direction

Le responsable des ressources humaines du groupe est responsable de la conformité à cette politique par les équipes de direction et des ressources humaines. Tout membre de la direction (Group CEO, Country CEO, Cluster COO, COO, Directeur Exécutif, Group Head of Department, General Manager, Head of Business Unit, Head of Department, Senior Manager et Manager) est responsable de respecter la présente politique et de garantir la conformité par leurs équipes.

• Employés

La présente politique s'applique à tous les employés. Chaque employé a la responsabilité de signaler les incidents qui contreviennent à la présente Politique par l'intermédiaire des canaux suivants :

- Votre superviseur direct
- Votre représentant des ressources humaines
- Un membre du comité de signalement de l'Evaco Group*
- Transparency Mauritius*
- Veuillez-vous référer au Code d'éthique et à la politique de signalement.

MISE EN OEUVRE DE LA POLITIQUE

En vue de mettre en œuvre la présente Politique de manière harmonieuse, la direction s'engage à :

- Reconnaître et respecter le droit fondamental des employés de rejoindre et de former un syndicat, de s'associer librement pour négocier collectivement.
- Respecter et soutenir les droits des employés de participer ou non à des syndicats sans crainte de pression, de représailles ou d'intimidation.
- Établir et maintenir des relations industrielles saines avec tout syndicat choisi par les employés.

- Offrir aux employés qui ne rejoignent pas un syndicat la possibilité de s'exprimer librement sur les questions qui les préoccupent.
- S'efforcer de fournir des salaires et des avantages compétitifs, ainsi qu'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée du mieux possible.
- Ne pas influencer de quelque manière que ce soit l'élection de syndicats ou de représentants des employés.
- Ne pas discriminer un syndicat et/ou un représentant des employés en raison de son statut en tant que tel.

MODIFICATIONS

La direction se réserve le droit de modifier la présente Politique sans préavis.

EN CAS DE NON-RESPECT

Tous les employés doivent être conscients qu'en cas de non-respect des politiques susmentionnées, y compris à toutes les dispositions mises en place en vertu de celles-ci, fera l'objet d'une enquête et pourrait entraîner des mesures disciplinaires.