



rapport sociétal

2022.



ausy
by randstad.

tech with
personality.

message du CEO.

ausy poursuit son engagement en matière de RSE.

Objet : Communication On Progress (COP)

Monsieur le Secrétaire Général,

Par la présente, j'ai l'honneur de vous confirmer le renouvellement du soutien de AUSY France aux 10 principes du Global Compact des Nations Unies relatifs au respect des Droits Humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

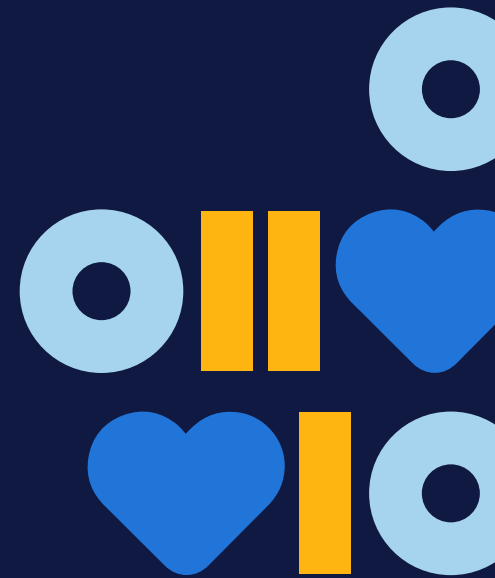
AUSY France veille à assurer la sécurité, la santé et le bien-être de ses collaborateurs dans une démarche RSE globale. Les équipes se sont quant à elles mobilisées pour soutenir et accompagner nos clients dans la poursuite et le développement de leur activité.

Lancé en 2020, le nouveau plan stratégique du Groupe AUSY, Renaissance 2023, met l'humain au cœur de ses priorités. Plus que jamais, il est de notre responsabilité de guider nos collaborateurs et nos clients vers un monde plus responsable qui promeut une technologie au service des grands enjeux économiques, écologiques et sociétaux auxquels nous sommes confrontés.

Notre démarche RSE est soutenue, d'une part, par la solution ECOVADIS qui attribue à AUSY France la médaille Silver et d'autre part par notre certification TOP EMPLOYER. Nous continuons d'aller de l'avant en impliquant nos collaborateurs dans la définition et le développement d'une politique RSE forte engagée et source de fierté pour notre Groupe.

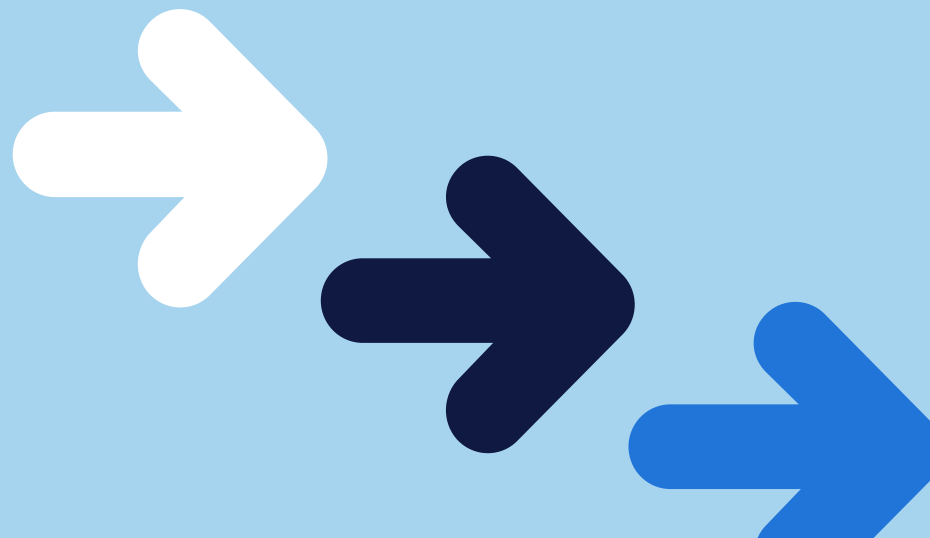
Vous trouverez, ci-jointe, notre COP qui sera publiée sur notre site Intranet.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire général, l'expression de ma haute Considération.



sommaire.

présentation Ausy.	p.4	responsabilité environnementale.	p.24
qui sommes-nous ?	p.4	lutte contre le changement climatique	p.25
notre histoire	p.5	utilisation durable des ressources	p.26
nos valeurs	p.6	atteindre le net zero d'ici 2050	p.27
nos engagements rse	p.7	ecolasy, le moteur du green IT	p.31
nos certifications rse	p.9		
rapport de responsabilité d'entreprise.	p.10	responsabilité sociétale.	p.32
		relations avec les parties prenantes	p.32
responsabilité sociale.	p.11	partenariats	p.32
dialogue social	p.11	actions solidaires	p.33
diversité et égalité des chances	p.13	éthique, conformité	p.33
le bien-être chez ausy	p.17	droits de l'homme	p.36
santé, sécurité et conditions de travail	p.18	table de concordance	p.37
formation	p.21	10 principes Global Compact	





présentation ausy.

qui sommes-nous ?

Ausy est un groupe international de conseil en hautes technologies dont le business model est fondé sur une forte culture de l'innovation et une relation de proximité avec ses interlocuteurs, dans de nombreux secteurs, qui lui permet d'avoir un impact significatif sur le développement de l'activité.

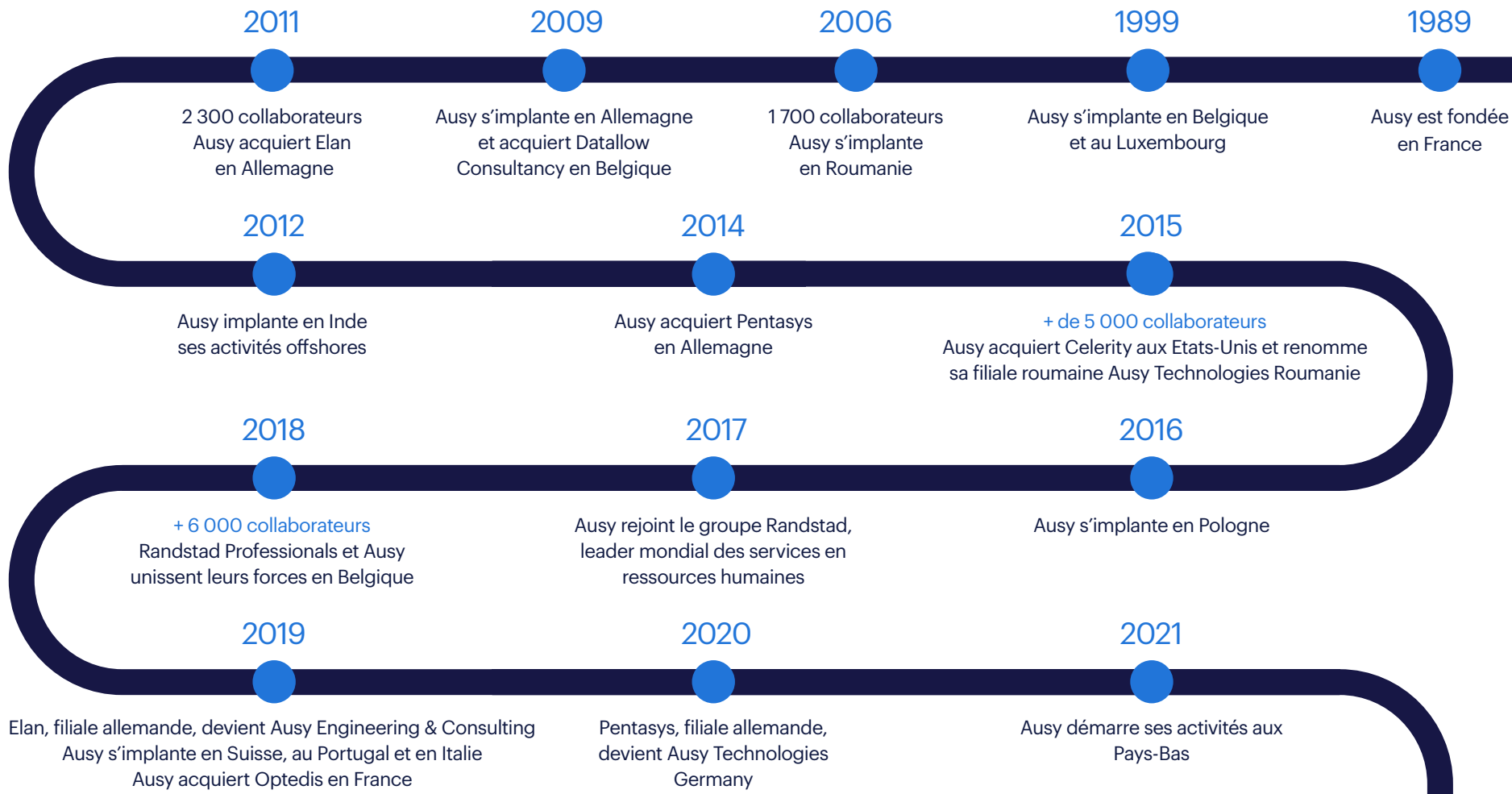
Ausy est un partenaire de confiance qui aide ses clients, partout dans le monde, à façonner leur avenir grâce à la mise en œuvre de solutions technologiques innovantes. L'offre de services du groupe allie conseil, expertise digitale et ingénierie sur de nombreux secteurs d'activité : services financiers, télécommunications et médias, automobile et industries manufacturières, aérospatial et défense, santé, assurance, secteur public et institutions gouvernementales, voyages et transports, technologie et énergie.

Créé en 1989, le groupe Ausy est implanté dans 10 pays et dispose de capacités offshore/nearshore en Inde, en Roumanie et au Portugal. Le groupe emploie près de 7 000 collaborateurs (ingénieurs et spécialistes en informatique) auxquels il offre des parcours de carrière stimulants. Ausy est une filiale de conseil en hautes technologies du groupe Randstad.





notre histoire.





nos valeurs.



entrepreneuriat.

Nous faisons preuve d'ouverture d'esprit, de proactivité, d'innovation, de créativité, de flexibilité, d'agilité. Notre mantra : la solution existe et nous allons la trouver !



confiance.

Nous accordons toute notre attention à nos interlocuteurs. Les relations humaines sont au coeur de notre engagement et nous accompagnons nos clients et nos talents avec intégrité, honnêteté et transparence.



esprit d'équipe.

Notre culture est basée sur l'esprit d'équipe : nous faisons vivre cette valeur au quotidien, nous célébrons les succès de nos collaborateurs et leur apportons un feedback constructif. Nous encourageons la diversité et nos équipes multiculturelles font la force de One Ausy.

// Nous croyons au pouvoir de la technologie.
Nous croyons en la technologie avec personnalité.
//





nos engagements rse.

Groupe innovant et ambitieux, le groupe Ausy poursuit son développement en France et à l'international. Conscient des enjeux en matière de responsabilité sociale, environnementale et sociétale, le groupe entend concilier hautes performances et développement durable.

Depuis 2009, Ausy France s'est engagé dans une politique active de responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) afin d'intégrer dans sa stratégie et ses activités commerciales ses préoccupations d'ordre social, environnemental, éthique et celles relatives aux droits de l'homme.

Par son adhésion au Pacte mondial des Nations Unies concernant les Droits de l'Homme, la protection de l'environnement, la lutte contre la corruption et les normes relatives au droit du travail, Ausy a exprimé sa volonté de faire progresser ces principes dans sa zone d'influence et les intégrer dans sa stratégie, sa culture commerciale et ses modes opératoires.

Depuis 2012, Ausy France a mis en place le programme EARTH (environment, action, responsibility, together, health), un plan d'actions visant à promouvoir ses engagements en la matière. Ses indicateurs RSE, outre leur mise à jour annuelle, font l'objet d'une optimisation constante.



social.

Lutter contre les discriminations et les inégalités femmes-hommes. Développer l'embauche des jeunes et le maintien dans l'emploi des seniors. Développer l'emploi des personnes en situation de handicap. Veiller aux conditions de santé et de sécurité au travail des salariés.



environnemental.

Atteindre la neutralité carbone d'ici 2050 via le Net Zero. Economiser l'énergie. Développer un parc automobile moins polluant. Développer des actions de recyclage et de réduction des consommables.



sociétal.

Développer une culture RSE. Avoir un statut de fournisseur privilégié auprès de nos clients. Encourager nos partenaires dans une démarche éthique.



Depuis 2017, Ausy poursuit son engagement notamment via les réunions du comité de pilotage et la mise en place d'actions RSE, sous le contrôle d'un.e chef.fe de projet RSE, nommé.e en 2015 afin de coordonner l'ensemble des actions déployées en interne. Pour assurer cette dynamique, le comité de pilotage RSE, mis en place en 2010 et regroupant les principales directions ou services transverses en interaction avec la problématique (achats et services généraux, affaires sociales, qualité, communication, ressources humaines, informatique,...) poursuit sa mission en 2022. Ce comité s'est réuni périodiquement pour définir les priorités, les axes stratégiques de la politique de développement durable et valider les chantiers/projets et les moyens associés. A chaque comité, les membres font le point sur les actions précédemment menées et s'interrogent sur les nouvelles idées à mettre en place.

En fonction des moyens humains et financiers qu'implique chaque projet, il est statué sur la faisabilité de chacune des actions. Il est également fréquemment évoqué les moyens mis en place pour communiquer sur ces thèmes et leur développement. En 2022, Ausy a continué de développer sa politique RSE en s'appuyant sur l'action des parties prenantes clés.





nos certifications rse 2022.

Ausy est évalué depuis 2012 par Ecovadis. Ecovadis est une évaluation de la responsabilité d'entreprise (sociale, éthique des affaires, environnement, achats responsables). Cette année encore, Ausy obtient la médaille Silver pour sa performance en matière de responsabilité d'entreprise en 2022. Ausy a obtenu la médaille Silver Fournisseur Responsable par Progivis qui évalue notre conformité en tant que fournisseur. En 2023, AUSY a également été certifié TOP EMPLOYEUR sur ses pratiques RH de 2022.

Le Label Top Employer récompense les entreprises pour leurs bonnes pratiques RH, notamment en matière de développement des talents, de rémunération et d'avantages sociaux, de formation et de développement des compétences. Top Employer s'appuie sur une démarche centrée tant sur la marque employeur, c'est-à-dire l'attractivité du groupe et la fidélisation de ses salariés, que sur la communication de ses valeurs par Ausy ou de ses actions en matière de RSE et de qualité de vie au travail.



rapport de responsabilité d'entreprise.

Cette partie présente la démarche RSE d'Ausy, les actions menées et à venir. Elle met en avant les progrès accomplis ces cinq dernières années (lorsque l'historique des données est disponible) afin de répondre aux 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies dont Ausy France est membre depuis 2012.

La responsabilité sociétale des entreprises RSE est un concept dans lequel les entreprises intègrent les préoccupations sociales, environnementales et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes.

C'est dans ce contexte que les indicateurs RSE font l'objet d'un suivi régulier et d'un reporting annuel. Leur enrichissement et leur amélioration continus s'inscrivent dans l'engagement développement durable du groupe. Par ailleurs, Ausy contribue à alimenter le reporting RSE du groupe Randstad qu'elle a rejoint en 2017.



responsabilité sociale.

Ausy s'engage sur le volet social de sa politique de RSE à :

- respecter les législations sociales communautaires ou nationales et les conventions collectives de chaque pays dans lesquels Ausy exerce ses activités, ou, le cas échéant, à mettre en place des mesures destinées à améliorer les relations professionnelles;
- respecter en particulier la liberté d'association et le droit à la négociation collective dans chacun des pays concernés, l'élimination du travail forcé ou obligatoire et l'abolition effective du travail des enfants.

La politique de responsabilité sociale s'inscrit dans la continuité de ces engagements. Elle vise de plus à respecter le principe d'égalité de traitement, tant au niveau des embauches que dans l'évolution professionnelle des salariés et à préserver la santé, la sécurité et la dignité au travail de chacun des salariés.

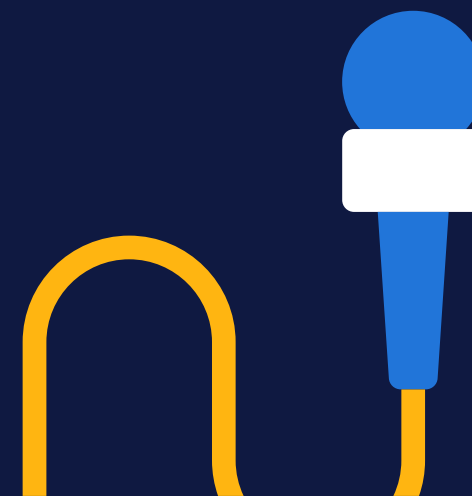


dialogue social.

Organisation du dialogue social, notamment des procédures d'information, de consultation des représentants du personnel et de négociation avec ceux-ci.

Toutes les sociétés du groupe mettent en œuvre une politique active de dialogue avec leurs partenaires sociaux. En France, s'agissant des instances représentatives du personnel, le Comité Social et Economique (CSE) de l'unité économique et sociale (UES) Ausy s'est réuni 18 fois au cours de l'année 2022 (12 réunions mensuelles ordinaires et 6 réunions extraordinaires).

Des représentants de proximité ont été mis en place et les réunions sont organisées sur une base mensuelle ou bimestrielle, selon les effectifs, dans les établissements de la société. Par ailleurs, Ausy a développé le dialogue social, tout au long de l'année 2022, avec les partenaires sociaux.





un dialogue social fructueux porté par 3 accords majeurs en 2022.

l'accord télétravail.

L'accord vise à organiser et encadrer la mise en oeuvre du télétravail d'un commun accord (entre managers et salariés) ou lorsqu'il est préconisé ou rendu obligatoire par les pouvoirs publics. L'UES AUSY rappelle que son activité économique est le fruit d'une organisation et d'un travail collectifs. Le télétravail doit donc s'inscrire comme étant un moyen de contribuer à cette activité économique. Sa mise en place s'inscrit également dans une démarche RSE et de Qualité de Vie au Travail (QVT).

Le télétravail contribue à la réduction de l'empreinte carbone liée aux déplacements et répond également aux attentes des salariés en leur donnant notamment l'opportunité de réduire ou éviter leur temps de transport et la fatigue qui y est associée, et en leur apportant un meilleur équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle.

- Indemnisation par jour télétravaillé et participation de l'employeur au mobilier télétravail (2€ par jour de télétravail et 50% de remboursement du matériel prévu pour le télétravail jusqu'à 140 €);
- Hors période COVID, 2 jours de télétravail par semaine sont attribués au collaborateur pour le télétravail régulier.

l'accord handicap.

L'accord a pour objet de définir les orientations retenues pour assurer le recrutement, l'intégration, le maintien dans l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap.

Il comporte :

- un plan d'embauche et d'intégration pour favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap au sein de la Société AUSY;
- un plan de maintien dans l'emploi;
- un plan de formation et d'évolution professionnelle;
- un plan de développement de l'innovation au service des personnes en situation de handicap.

l'accord de droit syndical.

Ce troisième accord a pour objet de faciliter les modalités de l'exercice des mandats de délégués syndicaux au quotidien au sein d'AUSY.





diversité et égalité des chances.

Il est rappelé qu'en 2022 également Ausy France, a poursuivi une négociation collective sur l'égalité hommes-femmes au travail et déployé un plan d'action en 6 axes pour promouvoir l'égalité professionnelle.

Rappelons toutefois que le métier de consultant est peu féminisé du fait du secteur d'activité. Concernant les fonctions de support, l'équilibre femme/homme est plus marqué.

Le bon résultat précédent de l'index égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été confirmé entre 2022 et 2021, soit 89/100. Au 31 décembre 2022, l'effectif de Ausy France était de 2 855 salariés dont 2 150 hommes et 705 femmes.

Des négociations collectives ont été menées en 2022 (la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, l'égalité femmes/hommes, la qualité de vie au travail et la gestion de l'emploi et du parcours professionnel).

Les moyens de communication interne, tels que le nouvel intranet connect et l'envoi de newsletters, ont permis la diffusion d'informations locales, nationales et internationales. L'objectif de ce nouvel intranet est de fluidifier les échanges et les interactions entre tous les collaborateurs, dans le cadre de la stratégie OneAusy.

quelques exemples d'avancées sociales :

- attributions d'indemnités kilométriques pour les trajets à vélos
- attributions de places en crèches
- renouvellement d'une ligne de soutien psychologique

mesures prises en faveur de l'emploi des travailleurs en situation d'handicap.

En 2014, création de la Mission Handicap Signature d'un 3^e accord en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap (2022-2024)

L'accord fait l'objet d'un suivi par une commission de suivi composée de la cellule mission handicap et des organisations syndicales signataires. Elle veille au respect de la mise en œuvre des dispositions de l'accord, mobilise les différents acteurs dans une dynamique évolutive et peut proposer des actions concrètes et correctives. Un reporting trimestriel des actions déployées est effectué.

Au 31 décembre 2022, Ausy comptait 57 travailleurs en situation de handicap en France (contre 44 en 2021). Il convient de préciser que ce chiffre est sans doute inférieur à la réalité, certains salariés ne faisant pas connaître leur handicap à leur employeur.

Diffusion à tous et toutes les collaborateurs.trices de la Bande dessinée destinée à sensibiliser, de manière créative et innovante sur le handicap.





méthode.

Un appel à pitch a été mené par la Mission handicap auprès de certain.e.s collaborateurs et collaboratrices pour la mise en scène des thématiques inversées suivantes :

- Pourquoi parler de sa situation de validité ?
- La Mission validité, un appui pour les collaborateurs concernés
- Comment adapter son poste à sa validité ?
- Un préjugé peut en cacher un autre !

Les meilleurs pitches ont été sélectionnés par un jury composé de salariés d'AUSY, du dessinateur et du scénariste. Ils ont servi de base pour l'écriture et l'illustration de la BD.



Imaginez une entreprise où la majorité des collaborateurs et collaboratrices sont en situation de handicap. C'est dans ce cadre qu'évolue Anna, une ingénieure valide! De fil en aiguille, la jeune femme va aborder avec beaucoup d'humour des situations parfois handicapantes!

Cette BD a également été présentée lors de l'inclusive day 2022, journée pendant laquelle Ausy était présente afin de rencontrer les autres entreprises inclusives.

l'innovation en faveur des personnes en situation de handicap.

Ausy soutient pour la cinquième année le Handitech Trophy en étant sponsor de ce concours :

- Cet événement réunit les acteurs qui donnent du sens à l'innovation en mettant la technologie au service d'une société plus inclusive;
- La cérémonie de remise de prix du Handitech Trophy a récompensé, le 14 novembre 2022, les lauréats des projets innovants finalistes (départagés grâce aux votes des collaborateurs de chaque entreprise partenaire);
- 9 lauréats ont été récompensés par l'attribution d'une dotation de 5 000 € pour pousser le développement de leur projet.

A cette occasion, nous avons remis le prix de la catégorie Parcours et dispositifs de Santé 2022 au projet O-kidia, qui développe des applications logicielles d'aide au diagnostic et à l'orientation thérapeutique pour les enfants et adolescents qui présentent des troubles du neurodéveloppement et troubles associés de santé mentale.



zoom sur la SEEPH.

(semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées)

A l'occasion de la SEEPH en novembre 2022, de la sensibilisation autour de l'emploi des personnes en situation d'handicap, des événements et ateliers ont eu lieu.

Nous sommes conscient.e.s qu'il est possible de transmettre beaucoup à travers des moments ludiques. C'est pourquoi la Mission Handicap a préparé, pour l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices des jeux de cartes, en présentiel, et un jeu en ligne.

Des jeux de cartes ont été déposés à tous les étages du siège social d'Ausy pour sensibiliser les collaborateurs et les collaboratrices. Parmi ces jeux, les thématiques suivantes, de manière non-exhaustive, furent abordées :

- Les types de handicaps (physiques, visuels, auditifs, mentaux, cognitifs, psychiques, invisibles ou encore, les troubles de santé invalidants);
- La langue des signes française;
- L'histoire des innovations en faveur du handicap;
- L'accueil des personnes handicapées au quotidien;

Un challenge en ligne fut également disponible pendant une semaine. Ce challenge regroupe 4 thèmes différents, à savoir :

- Célébrité & Handicap;
- Le pouvoir des stéréotypes (vrai / faux pour déconstruire les stéréotypes);
- De la compensation à l'innovation (zoom sur des innovations qui avaient pour objectif premier d'aider des personnes handicapées mais qui ont finalement profité à tous et toutes);
- Sport et handicap;
- Les dispositifs d'Ausy mis en place par la Mission Handicap - pour orienter les collaborateurs et les collaboratrices sur les mesures de l'accord handicap.



Puisque la SEEPH a pour but de mettre en avant l'emploi des personnes handicapées, nous avons avec l'aide de l'EA JOAM, organisé des massages dans deux de nos agences. Des praticiens et praticiennes de cet EA se sont donc déplacé.e.s dans nos locaux afin de proposer des massages - assis - pour le dos et pour les mains à nos collaborateurs et collaboratrices. Certain.e.s de ces praticiens et praticiennes étaient en situation de handicap.

Pour la première fois, Ausy a organisé un DUO DAY! Le DUO DAY est une journée pendant laquelle un.e collaborateur.trice volontaire, passe la journée à présenter son métier à une personne en situation de handicap. Cette action a pour objectif de changer le regard sur le handicap. En 2022, nous avons pu former 3 duos ! Parce que l'inclusion et la tolérance font partie de nos valeurs, à l'occasion de la SEEPH, un podcast a été enregistré afin de sensibiliser les collaborateurs.trices sur les handicaps invisibles. Lors de ce podcast, un collaborateur s'est confié au sujet du sien et a partagé son quotidien.

A l'occasion de la SEEPH, de nouveaux appels à candidatures de référents handicaps ont été lancés pour certaines régions en France.

Ainsi, 12 référents handicap, déployés sur le territoire national, œuvrent à présent au sein d'Ausy. Quel est le rôle d'un référent handicap chez Ausy?

- Accompagner et informer les collaborateurs de leur périmètre sur les mesures de l'accord handicap;
- Orienter les collaborateurs.trices vers les interlocuteurs.trices approprié.e.s;
- Proposer un suivi pour les collaborateurs.trices effectuant des démarches pour obtenir la reconnaissance de Travailleur Handicapé (TH);
- Relayer les actions de la Mission Handicap en aidant à la préparation des actions de sensibilisation.





le bien-être chez ausy.

Le bien-être de nos salariés est un enjeu prioritaire. A l'occasion de la journée du bonheur en 2022, un partenariat avec Petit Bambou fut établi. Ce partenariat a été vivement apprécié par nos collaborateurs et collaboratrices, du fait des bienfaits apportés par la méditation en matière de développement personnel et d'interactions avec les autres. Victime de son succès, ce partenariat Ausy x Petit Bambou a offert à 200 collaborateurs et collaboratrices la possibilité de méditer, afin de prendre soin de leur santé mentale.

Lors de la semaine QVT, portée sur la quête de sens au travail, en juin 2022, de nombreuses actions de prévention ont été déployées sur diverses thématiques telles que la quête de sens au travail, l'importance de la respiration et des exercices de pleine conscience, les addictions dans le milieu professionnel et les risques liés à la forte chaleur. Il a été rappelé le renouvellement de la ligne de soutien psychologique dont le service est gratuit, disponible sans rendez-vous 24h/24 et 7j/7, confidentiel, totalement anonyme et indépendant (les psychologues ne sont ni représentants d'ausy ni d'une autre organisation).

Ausy continue à déployer sa politique efficace concernant la prévention et le traitement des RPS. Des formations sont mises en place pour les managers afin de les informer sur leur rôle primordial dans le traitement et la prévention des RPS, et des démarches à suivre en situation de RPS de l'un.e des membres de leur équipe. En effet, - le manager doit veiller à la protection de la santé et de la sécurité de ses salariés, - AUSY doit veiller à l'égalité des chances entre ses salariés, - les managers ont l'obligation de déployer tous les moyens et outils nécessaires (internes et externes) pour y arriver.

De plus, sont mis en place chez Ausy :

- le déploiement et application de l'accord collectif relatif à la prévention du stress au travail
- l'évaluation et le contrôle de la charge de travail dans les suivis de missions trimestriels et dans les entretiens annuels de carrière
- la formation des managers et des acteurs RH au RPS
- l'enquête trimestrielle CUSTOMER DELIGHT (consultant) + PEAKON (structure)
- un dispositif d'alerte unique
- l'humeur CRA chaque mois



santé, sécurité et conditions de travail.

Les accords et chartes relatifs aux conditions de santé et de sécurité au travail.

En France, Ausy s'engage depuis le 8 décembre 2011 en faveur de la lutte et la prévention du stress au travail, par la conclusion avec les partenaires sociaux d'un accord relatif à la prévention du stress au travail. Sont annexées à cet accord la procédure d'enquête relative aux cas de harcèlement moral au travail et de dégradation des conditions de travail, ainsi que la charte Ausy des salariés en intercontrat.

Les 5 accords d'harmonisation signés en mai 2013 renforcent également les conditions de santé et de sécurité au travail des salariés.

Nous sommes responsables vis-à-vis de nos salariés en termes d'emploi et de protection sociale. A compter du 1er janvier 2018, nous avons fait évoluer le régime frais de santé de nos salariés afin de nous mettre en conformité avec le décret sur les contrats responsables. Cet accord définit les garanties de couverture collective et obligatoire pour l'ensemble des salariés ainsi que les modalités de financement. Une politique santé et sécurité au travail, destinée à tous les salariés, a été diffusée en interne et mise à jour annuellement (objectifs - indicateurs). Le responsable santé et sécurité au travail revoit annuellement les principales étapes de cette politique, ses objectifs, ses indicateurs et sa mise en œuvre.





Par ailleurs, les CSSCT régionales de l'UES se sont réunies 11 fois au cours de l'année 2022 (dont 4 extraordinaires).

Le DUER a été élaboré par unité de travail (18) et par établissement (14).

Le Plan de prévention des risques professionnels et amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) pour l'année 2022 comportant 47 actions réparties sur 6 axes majeurs d'orientation :

- accueil nouvel entrant;
- plan de prévention des risques;
- sécurité physique des salariés;
- prévention des risques liés aux accidents de trajet;
- prévention des RPS;
- réaménagements de bureaux.

Dans le cadre de ce PAPRI Pact, des communications Santé Sécurité régulières ont été effectuées.

Des processus ont été mis en place en 2022 dont :

- processus AT-ATJ (accident de travail, accident de trajet) : gestion de chaque fait accidentel par une enquête paritaire;
- processus Plan de prévention : il vise à assurer la sécurité des intervenants d'entreprises extérieures (EE). Il est destiné aux salariés AUSY travaillant sur site client, les sous-traitants travaillant sur un site client/AUSY et aux fournisseurs intervenants sur les sites Ausy;
- processus VIP/ SIR : processus qui liste l'ensemble des visites d'informations et de préventions (VIP) telles que les VIP d'embauche, VIP adaptée, VIP mi-carrière, SIR, VIP fin de carrière;
- processus de suivi de préconisation du médecin du travail;
- processus de visite de pré-reprise, reprise et liaisons.





analyse des maladies professionnelles.

En France, est reconnue comme maladie professionnelle :

1. l'une des maladies figurant aux tableaux des maladies professionnelles et contractée dans les conditions précisées à ces tableaux (délai entre la fin de l'exposition au risque et la 1^{re} constatation médicale de la maladie, durée minimale pendant laquelle le salarié a été exposé au risque, accomplissement de travaux susceptibles de provoquer la maladie);
2. ou l'une des maladies figurant aux tableaux des maladies professionnelles qui n'a pas été contractée dans les conditions précisées à ces tableaux mais pour laquelle il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime;
3. ou une maladie ne figurant pas aux tableaux des maladies professionnelles mais pour laquelle il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail et qui a entraîné une incapacité permanente du salarié d'au moins 25% ou son décès. Dans les deux derniers cas, la Sécurité Sociale reconnaît l'origine professionnelle de la maladie après avis motivé d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles. Au regard des précisions ci-dessus apportées, il n'y a pas de maladie professionnelle reconnue chez Ausy en 2022 en France. Nos salariés bénéficient d'une surveillance régulière liée à la médecine du travail.



analyse et prévention des accidents de travail et des risques professionnels.

Concernant le comparatif des données des accidents de travail entre 2021 et 2022, nous constatons une augmentation des AT sans arrêt de travail. Il est important de relativiser car l'année 2021 était une année particulière avec la pandémie du COVID.

Notre politique de prévention des risques amène une première tendance, qui est la diminution de la gravité de nos accidents de travail avec arrêt.

Un processus a été mis en place pour renforcer notre politique de prévention. Dès lors qu'un fait accidentel se produit, nous réalisons une enquête paritaire avec la CSSCTR compétente. Deux méthodes sont appliquées selon le type de l'accident :

→ AT : enquête par la méthode de l'arbre des causes

→ ATJ : recueil des faits

	2022	2021
nombre d'accidents de travail avec arrêts	16 AT dont 7 avec arrêts	7 AT dont 6 avec arrêts
nombre de jours ouvrés d'arrêt	177	213
taux de fréquence pour accidents de travail avec arrêt	1.32	0.945
taux de gravité accidents de travail	0.033	0.060
maladies professionnelles	0	0



formations.

Le groupe AUSY s'engage à soutenir les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'Homme, le droit du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

En tant qu'université interne, l'université ausy s'engage à rendre ces principes connus et accessibles à tous. Nous investissons pour nos compétences internes afin d'offrir une offre de formations de qualité répondant à nos exigences technologiques, environnementales et sociétales.



droits
de l'homme



normes
internationales
du travail



environnement



lutte contre
la corruption



68 553 heures
de formation dispensées
en interne et en externe 2022



2 025 673 €
de budget consacré
à la formation



nous incluons dans nos objectifs certains des ODD.

éducation de qualité



La raison d'être de l'université Ausy est de proposer des formations de upskilling et reskilling pour permettre l'employabilité de chacun sur le marché du travail. Nous sommes garant.e.s de la qualité de nos parcours et chaque formateur & formatrice interne intègrent un parcours dédié à l'animation de formation.

travail décent et
croissance économique



L'université ausy s'engage à appliquer un travail décent en formant ses salariés à respecter :

- les droits de l'Homme,
- les lois sur la concurrence, les lois antitrust, les délits d'initié
- la réglementation RGPD

égalité entre les sexes



Nous sommes respectueux, nous valorisons les relations, agissons avec considération pour l'autre et ne tolérons ni l'intimidation, ni le harcèlement en formant nos salariés sur ces thématiques harcèlement, discrimination ou encore sexisme.

consommation et
production responsables



Nous organisons des actions de formations dans le développement des compétences en matière de numérique responsable pour acculturer les acteurs de l'entreprise dans l'intégration du numérique dans une trajectoire environnementale.



mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques



Nous soutenons les engagements RSE ausy en acculturant nos salariés sur les enjeux du changement climatique au travers de formations fresques du climat.

inégalités réduites



Faciliter l'accès à la formation à tous est un des enjeux majeurs de l'université ausy. Sur 2022, plus de 1000 personnes du groupe ont été formées pour développer leurs compétences. Nous proposons des modalités pédagogiques adaptées à tous : 100% présentiel, hybride, 100% distanciel avec des actions de formation en situation de travail.

bonne santé et bien-être



Le bien être au travail est essentiel au développement d'ausy et l'université y apporte une attention particulière au travers de 4 actions :

- Permettre à chacun d'accéder à des formations développant le bien être, la relaxation, la santé au travail
- Former notre middle management au bien être au sein de leur équipe en formant au leadership.
- Prévenir les risques psychosociaux en formant les équipes à les identifier.
- Former à la santé et à la sécurité au travail l'ensemble de nos sites.

industrie, innovation et infrastructure



Maintenir nos technologies et innover dans nos KPF pour apporter des solutions de qualité à nos clients est primordiale. L'université ausy crée avec ses tech lead des académies internes ouvertes à tous pour répondre aux exigences du marché.



responsabilité environnementale.

Au regard de nos métiers et activités exercés, les thématiques réglementaires suivantes ne sont pas applicables :

- les mesures de prévention, de réduction ou de répartition de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement
- la prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité
- l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales
- l'utilisation des sols
- l'adaptation aux conséquences du changement climatique
- les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité

Ausy travaille au quotidien pour gérer, intégrer et minorer les éventuelles répercussions de ses activités sur les plans social, environnemental et économique (conformément aux principes RSE) et pose ses objectifs :

- mieux connaître les impacts de ses activités sur l'environnement
- garantir le respect de la réglementation
- améliorer en continu ses pratiques dans une logique de respect de l'environnement

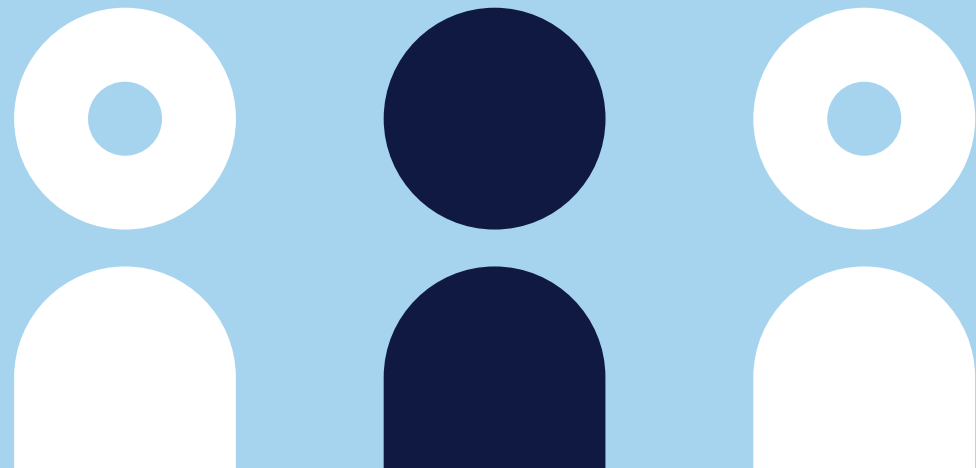
actions de lutte contre le changement climatique.

Afin de limiter les rejets de gaz à effet de serre, la réduction des déplacements est un enjeu majeur chez Ausy, ce qui a été particulièrement important pendant l'année 2021 avec la crise sanitaire. Ainsi AUSY a renforcé l'utilisation :

- de visio-conférences : Ausy a déployé un outil de visio-conférence sur la plupart de ses sites en France et à l'international. Ces sites sont équipés d'une salle de visio-conférence et une salle de réunion avec grand écran et une caméra haute définition.
- de la call-conférence qui s'étend sur presque tous les gros sites et qui sont ainsi équipés d'au moins une pieuvre, certains en disposant de plusieurs. D'autre part, tous les téléphones fixes permettent de réaliser des conférences audio jusqu'à 6 personnes.
- du VPN, Virtual Private Network, qui permet l'accès au réseau depuis le domicile ou le site client.

Ce qui a contribué à :

- une baisse des consommations de carburants de son parc automobile. Le renouvellement du parc automobile intègre les enjeux de réduction de gaz à effet de serre avec le développement d'un parc de véhicules moins polluants (électrique et hybride).
- une valorisation de la mobilité douce avec le déploiement depuis 2018 des indemnités kilométriques vélo (1k vélos).



utilisation durable des ressources.

Conscient de ses impacts directs ou indirects, AUSY France a développé une politique générale en matière environnementale et a notamment réalisé un bilan gaz à effet de serre en 2019 et qui sera à nouveau réalisé en 2024. Ausy a également réalisé son audit énergétique, qui a été transmis à l'administration en octobre 2019 et prévoit de le renouveler tous les 4 ans, conformément à l'article 40 de la loi n°2013-619 du 16 juillet 2013 (intégrée au code de l'énergie : Articles L233-1 à L233-4) au décret du 24 novembre 2014 et à l'arrêté du 24 novembre 2014 précisant les modalités d'application de l'audit énergétique obligatoire.

exemples d'actions en faveur du développement des économies d'énergie

- configuration de l'ensemble des matériels en mode économie d'énergie
- incitation de nos collaborateurs à éteindre écrans, bureaux et postes de travail lorsqu'ils partent
- déploiement de notre plan de sobriété énergétique 2022
- utilisation d'ampoules à économie d'énergie couplées à des détecteurs de présence qui équipent tous les bureaux, les lieux de vie et de passage et l'éclairage éteint la nuit
- achats de PC labellisés "Green IT" ou "Energy Star" afin d'avoir des alimentations plus économes en énergies
- utilisation du service d'eau de la ville pour alimenter les fontaines
- contrat énergie verte établi avec EDF (énergie 100% renouvelable)



De plus, dans ses relations avec ses clients, Ausy développe la virtualisation des serveurs : il s'agit là d'une réponse adaptée à la nouvelle problématique de réduction d'espace et de maîtrise de consommation d'énergie. Avec cette offre, Ausy met son savoir-faire et sa maîtrise technologique au service de ses clients et leur permet par la même occasion de répondre aux exigences de réduction de leur consommation d'énergie liées à leur politique de développement durable.



atteindre le net zero d'ici 2050...

Ausy, avec l'appui du groupe Randstad, s'est engagé sous l'égide des Nations Unies à préserver notre planète en lançant un plan d'action ambitieux sur le climat.

La norme Net-Zero du SBTi fournit les conseils et les outils dont les entreprises ont besoin pour fixer des objectifs nets-zéro fondés sur la science.

4 piliers fondamentaux :

- une politique de mobilité durable
- une efficacité énergétique dans les bâtiments
- une stratégie d'engagements des fournisseurs
- une politique voyage responsable

Ausy se fonde donc sur ces quatre piliers pour atteindre d'ici 2030 une réduction de 50% des scopes 1 et 2 et de 30% du scope 3.





une politique de **mobilité durable**.

Le Groupe Randstad a lancé un partenariat avec Blablacar Daily déployé également au sein d'Ausy. Ce partenariat a pour but d'inciter l'ensemble de nos collaborateurs à se lancer dans le covoiturage et plus précisément pendant le trajet domicile-travail. En effet, réduire l'impact écologique du Groupe passe également par la réduction des gaz à effet de serre émis lors de nos déplacements domicile-travail. Des communications régulières ont été diffusées en 2022 et le seront également en 2023, afin de sensibiliser le plus possible les collaborateurs.

Des sensibilisations régulières furent proposées sur la sécurité routière notamment lors de la semaine de la prévention routière qui a eu lieu en mai 2022.



une efficacité énergétique dans les bâtiments.

Un plan de sobriété énergétique a été mis en place au sein d'Ausy suite à la situation économique du pays.

Le Plan de Sobriété Energétique AUSY est axé sur 5 piliers :

- Eclairage
- Chauffage
- Appareils
- Numérique
- Mobilité

Des référent.e.s sobriété, un au niveau national et un.e par établissement ont été nommés et ont pour objectifs :

- d'être le garant de la mise en place des éco-gestes par l'ensemble des collaborateurs.
- de réaliser le suivi des vigilances et être alerté des périodes de coupure temporaire d'électricité par l'application mobile www.monecowatt.fr/.
- de faire remonter aux Services Généraux toute anomalie qui serait contraire au plan de sobriété énergétique.

une stratégie d'engagement par les achats responsables.

des engagements achats responsables formalisés.

La Direction Achats du Groupe Randstad auquel Ausy appartient est signataire de la charte Relation Fournisseur et Achats Responsables. La Direction Achats Ausy s'engage ainsi à mettre en place une démarche de progrès dans ses relations avec ses fournisseurs.

Ausy favorise, lorsque cela est possible, un approvisionnement local et responsable.

Nous veillons également à développer des partenariats avec des Entreprises Adaptées (EA), des Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) et des Entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS), dans le but de contribuer à l'intégration des personnes en situation de handicap ou éloignées de l'emploi.

Ausy a introduit en 2016 en annexe de ses contrats fournisseurs et sous-traitants son code de déontologie (pour la partie sociale et sociétale) et un livret pour un partenariat éco-responsable (pour la partie environnementale) afin de sensibiliser ses partenaires aux problématiques de développement durable et encourager une démarche citoyenne.

Cette sensibilisation ne concerne pas seulement nos partenaires mais également nos équipes Achats du groupe et d'Ausy qui suivent annuellement des formations de sensibilisation aux Achats Responsables, qui permettent d'étudier les nouveaux enjeux et de rester dans une dynamique d'amélioration continue.

En 2022, La Charte d'achats éco-responsables, mutualisée avec le Groupe Randstad France a été mise à jour. Elle a pour objectifs d'intégrer des critères environnementaux et humains dans la gestion de nos achats. Elle reprend nos 5 engagements clés :

- travailler avec des fournisseurs adhérant à nos valeurs
- réduire notre empreinte carbone.
- optimiser la gestion des déchets
- utiliser des produits respectueux de l'environnement
- favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap et/ou éloignées de l'emploi.

des objectifs de réduction de notre empreinte carbone.

Afin d'atteindre les objectifs du groupe de réduction de 50% de ses émissions de CO2 d'ici 2030 et de parvenir en 2050 à une neutralité carbone, Ausy a mis en place des actions suivantes :

- privilégier les voyages ferroviaires aux voyages aériens, notamment pour les trajets courts
- remplacer certains déplacements par des conférences téléphoniques
- définir une « car policy » guidée par la loi d'orientation des mobilités (LOM), et intégrer au sein de notre flotte des véhicules électriques et hybrides rechargeables
- encourager les collaboratrices et collaborateurs du groupe à une conduite moins énergivore et plus responsable (conseils de prévention routière tout au long de l'année)
- développer la plateforme de covoiturage destinée aux salariés
- souscrire un contrat d'énergie verte

Par ailleurs, le tri des déchets mis en place permet de donner, lorsque cela est possible, une seconde vie à ses déchets.

une politique de voyage responsable.

Avec le contexte économique tendu par une forte inflation et du fait de notre responsabilité sociale pour réduire notre empreinte carbone, Ausy a décidé d'interdire les déplacements jusqu'à nouvel ordre, sauf circonstances exceptionnelles.





nr | ausy
by randstad

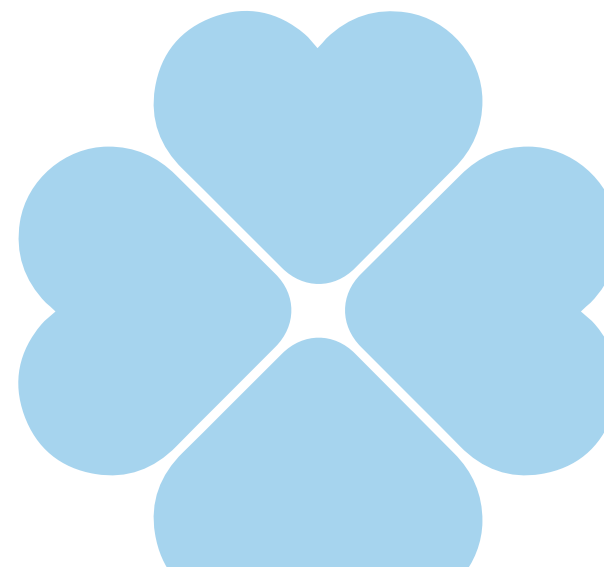


ecolausy, le moteur du green IT chez ausy.

La transformation digitale a projeté les industries, les entreprises, nos usages et in fine à l'échelle mondiale. Cette transformation nous apporte une interconnexion technologique et sociétale, alimentée par le Cloud, l'intelligence artificielle (IA), l'internet of things (IOT), une croissance accrue du flux de données (DATA), et l'edge computing et la 5G vont apporter des synergies entre les mondes numériques et de l'ingénierie. Une nouvelle interconnexion sans fin.

Ausy est votre maillon entre l'ingénierie et les mondes digitaux, et veut garantir cette continuité numérique qui se doit d'être responsable, à travers : ecolausy.

Afin de sensibiliser nos collaborateurs et collaboratrices à ces sujets, une communication interne est faite deux fois par mois sur des sujets autour du Green IT.



responsabilité sociétale.

relation avec les parties prenantes.

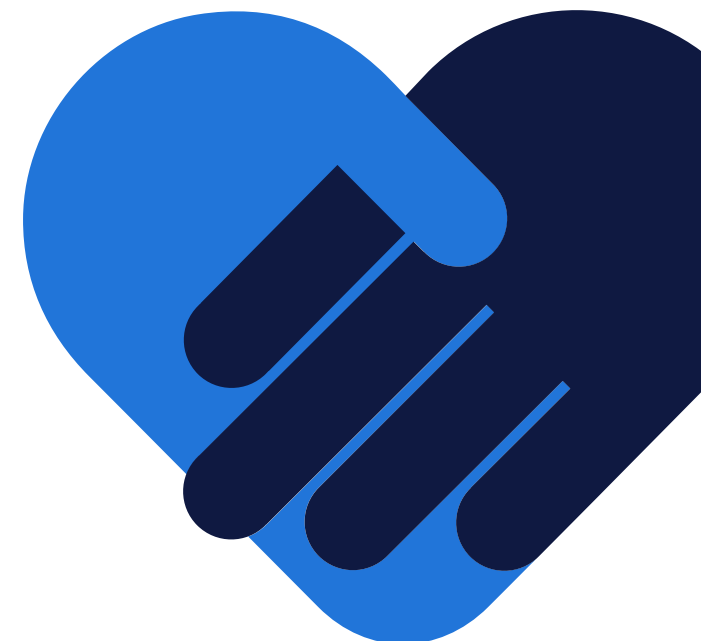
L'identification des parties prenantes et le dialogue avec elles sont essentiels pour aborder la responsabilité sociétale d'entreprise. AUSY a réactualisé sa cartographie des parties prenantes et déterminé sa sphère d'influence. En 2022, Ausy a déployé sa politique RSE en nouant un lien fort avec ses parties prenantes.

partenariats.

Ausy entretient depuis de longues années maintenant des relations privilégiées avec différentes écoles d'ingénieurs et universités, sur l'ensemble du territoire. À ce titre, Ausy mène les actions suivantes : participation à des forums écoles chaque année pour favoriser le recrutement en local.

En 2022, on compte 56 forums. jury d'examen et de soutenance (ENSEIRB/ ESEO) accompagnement des étudiants dans le cadre de leurs projets scolaires accompagnement à la recherche de stage, d'alternance, d'emploi (atelier CV, lettre de motivation, simulations d'entretiens): Atelier conseil RH octobre 2022 pour ESEO / simulation d'entretien interventions pédagogiques sur des modules techniques et témoignages métier => Un jeu fut créé par Ausy à cet effet : une situation au travail était décrite et les étudiant.e.s devaient expliquer si la situation était légale et normale ou si la situation était illégale et problématique.

Ce jeu a pour objectif la sensibilisation des étudiant.e.s quant aux signes de harcèlements, sexuels ou moraux, qui peuvent advenir sur le lieu de travail.





actions solidaires.

Une collecte de jouets a été organisée sur notre plus grand site en France (Issy-Les-Moulineaux) à l'approche des fêtes de Noël avec l'opération Super Noël d'Emmaüs. Cette opération est une grande vente festive organisée chaque année par Emmaüs Défi, chantier d'insertion du 19^e arrondissement, pour permettre à des familles en difficulté d'acheter des jouets de belle qualité à prix bas et de vivre pleinement la magie de Noël !

Octobre rose est une campagne annuelle de communication destinée à sensibiliser les femmes au dépistage du cancer du sein et à récolter des fonds pour la recherche.

Le ruban rose est le symbole de cette campagne. A cette occasion, de nombreuses courses sont organisées partout en France pendant tout le mois d'octobre afin de sensibiliser, récolter des fonds et fédérer. Ausy a pu être représenté grâce à la participation des agences de Lille et d'Orléans à ce challenge du ruban rose.

éthique et conformité.

Les mesures prises en faveur de la sécurité des données et protection des données personnelles : AUSY a désigné depuis 2015 un correspondant informatique et libertés (CIL) devenu par la suite Data Protection Officer (DPO), ce qui a contribué à accroître la sécurité et la confidentialité des données personnelles des candidats, des collaborateurs, partenaires et clients d'AUSY. A ce titre, AUSY prend par son intermédiaire les dispositions nécessaires pour assurer la conformité de la Société avec les lois « informatique et libertés » ainsi que la sensibilisation de ses collaborateurs à la protection des données personnelles et sécurité de l'information. Du fait de son activité, AUSY présente de nombreuses spécificités :

- Le groupe AUSY est l'une des principales sociétés françaises de Conseil et d'Ingénierie en Technologie Avancée disposant d'un effectif en progression constante ;
- Ses implantations sont nombreuses et internationales ;
- Les interconnexions avec les Clients sont nombreuses au travers, entre autres, de « plateaux dédiés » ; dans ce contexte, les politiques de sécurité et les modes de fonctionnement des Clients sont appliqués en complément de ceux d'AUSY ;
- Compte tenu des secteurs de marché adressés (Automobile, Telecom, Energie, Banque, Finance, Secteur public, Transport, défense, aéronautique et spatial), AUSY présente une sensibilité importante au regard de la protection du patrimoine stratégique, technique ou technologique de ses clients ;
- La typologie des données à protéger est très variée (industrielles, techniques, ...).





L'activité d'AUSY confère un caractère stratégique à la protection de son patrimoine informationnel. La Sécurité des Systèmes d'Information est une composante essentielle de la protection d'AUSY dans ses intérêts propres et dans ceux de ses partenaires. Des besoins de sécurité sont ainsi formulés sur les biens supports : les postes informatiques, les réseaux, les applications et les données qui constituent « le Système d'Information » d'AUSY.

Concernant les données, il peut s'agir :

- Des données industrielles (liées à des contrats industriels)
- Des données de gestion (gestion comptable et financière, gestion des ressources humaines, documents contractuels)
- Des données personnelles / sensibles
- Des données stratégiques : informations d'ordre politique ou stratégique ou touchant des questions de défense, informations sécurité...

La mise en œuvre des Systèmes d'Information s'inscrit dans un cadre normatif et réglementaire destiné entre autres à protéger les droits de propriété intellectuelle et industrielle et ceux de la vie privée. Depuis mai 2016, AUSY est certifié ISO 27001 pour les activités de sécurité de l'information des systèmes d'information internes et des prestations de conseil, d'ingénierie, d'intégration et de maintenance de produits, logiciels et systèmes complexes, réalisées pour nos clients. Le SMQ/SMSI est conforme au Règlement Général européen sur la Protection des Données (RGPD) depuis le 25 mai 2018 date d'entrée en vigueur.





les actions engagées pour prévenir la corruption.

Les actions d'AUSY pour prévenir la corruption s'articulent autour de 4 documents :

- Code anti-corruption (document interne et externe)
- Code de déontologie (document interne et externe)
- Dispositif d'alerte professionnelle (document interne et externe)
- Politique Cadeaux et Invitations (document interne)

Le Code anti-corruption et le Code de déontologie sont annexés dans les contrats de nos fournisseurs et sous-traitants.

AUSY a mis en place depuis 2012 son Code de déontologie dans lequel est rappelé l'ensemble des principes et règles qui gouvernent ses relations internes et externes dans le cadre de son activité.

En 2016, AUSY a mis à jour son Code de déontologie et l'a annexé à chacun de ses contrats afin de sensibiliser ses fournisseurs et sous-traitants sur les différents thèmes abordés par ce code d'éthique commerciale.

Ainsi, AUSY rappelle que les dispositions législatives interdisent à un employé, dirigeant ou un mandataire social d'effectuer directement ou indirectement tout versement illicite (qui serait directement ou indirectement au profit d'une personne physique, d'un fonctionnaire, d'une société qui serait destiné directement ou indirectement à obtenir un avantage pour AUSY ou d'offrir toute incitation inappropriée à un client actuel ou futur, ou à un intermédiaire). La violation de telles lois peut être sanctionnée. Tout versement de ce type est passible d'emprisonnement et d'une amende pénale. Les contacts avec les Clients s'inscrivent dans une démarche conforme aux intérêts de la Société.

Dès 2018, notre code de déontologie a été mis à jour afin d'y intégrer les préoccupations majeures liées à la responsabilité sociale et environnementale, au respect des lois et réglementations, à la lutte contre la corruption, au respect de la confidentialité, à celui de la sécurité des données, à la promotion d'une concurrence saine et loyale, ou encore au respect des principes internationaux relatifs aux droits de l'homme.





Sous l'impulsion du Groupe Randstad, ont été créés en 2020 une politique interne anti-corruption, une politique cadeaux et un code anti-corruption : ils renforcent nos obligations et notre devoir de vigilance en matière de corruption et de trafic d'influence en invitant notamment les salariés à refuser des cadeaux venant d'interlocuteurs extérieurs et dépassant un certain montant ou en leur imposant de notifier en interne les cadeaux et invitations adressés aux partenaires commerciaux. Ces politiques ont fait l'objet d'une mise à jour de 2021 à 2022 suite aux évolutions législatives et à la volonté d'adapter les politiques aux pratiques actuelles.

En parallèle, la création d'un dispositif d'alerte permet de veiller au bon respect de ces politiques et grands principes et de faciliter le signalement de faits présentant des risques sérieux et menaces graves pour le Groupe AUSY. Les collaborateurs internes et externes du Groupe pourront ainsi signaler tout crime ou délit sanctionné par le Code pénal français, toute violation d'un engagement international, de la loi ou du règlement, des Droits de l'homme, ou encore toute violation d'une disposition du Code de déontologie ou du Code de conduite anti-corruption du Groupe AUSY.

Depuis 2020, AUSY a continué à communiquer sur le code de déontologie et les différentes polices ainsi que sur les e Learning. Un rappel est prévu en général chaque année sur les différents dispositifs et politiques.

les actions engagées en faveur des droits de l'homme.

Par son adhésion au Pacte mondial des Nations Unies concernant les Droits de l'Homme, la protection de l'environnement, la lutte contre la corruption, et les droits du travail se traduisant notamment par : - le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective ; - l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession ; - l'élimination du travail forcé ou obligatoire ; - l'abolition effective du travail des enfants. AUSY a exprimé sa volonté de faire progresser ces principes dans sa zone d'influence et les intégrer dans sa stratégie, sa culture commerciale et ses modes opératoires. Une politique spécifique au respect des Droits de l'Homme a été diffusée pour la première fois à l'ensemble des collaborateurs en décembre 2020. Cette politique reprend les grands principes dont chaque salarié doit avoir connaissance. Elle rappelle également la procédure d'alerte existante.



table de concordance 10 principes global compact.

les référentiels	les 10 principes du global compact	les engagements RSE de Ausy
<p>Le Global Compact s'appuie sur la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.</p> <p>Les Droits de l'Homme ou Droits humains sont les droits inaliénables de tous les êtres humains, quels que soient leur nationalité, lieu de résidence, sexe, origine ethnique ou nationale, couleur, religion, langue ou toute autre condition.</p>	<p>1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits humains</p> <p>2. Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits humains</p>	<p>Voir « responsabilité sociale », chapitre 2 section 1 « dialogue social », « diversité et égalité des chances », « santé, sécurité et conditions de travail ».</p> <p>Voir « responsabilité sociétale » et « une stratégie d'engagement responsable » et section 5 « éthique, conformité » page 36</p>
<p>Le Global Compact se réfère à la Déclaration des principes et droits fondamentaux au travail (1998) de l'OIT (Organisation internationale du Travail)</p>	<p>3. Respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective</p> <p>4. Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire</p> <p>5. Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants</p> <p>6. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession</p>	<p>Voir « responsabilité sociale », « dialogue social », « diversité et égalité des chances », « santé, sécurité et conditions de travail »; « formation »</p> <p>Voir « responsabilité sociétale », « éthique, conformité »</p>
<p>Le Global Compact s'appuie sur certains principes de La Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement de 1992, tel le principe de précaution, et sur le chapitre 30 de l'Agenda 21 du Sommet de Rio qui précise le rôle des</p>	<p>7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;</p> <p>8. Promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.</p> <p>9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.</p>	<p>Voir « responsabilité environnementale »</p>
<p>Ce principe renvoie à la Convention des Nations Unies contre la corruption.</p>	<p>10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.</p>	<p>Voir « responsabilité sociétale » chapitre 2 section 3 : « éthique, conformité et droits de l'homme ».</p>



ausy
by randstad.