infomaniak

Déclaration de principe sur le respect des droits humains

Le périmètre de cette déclaration couvre toutes les personnes et communautés affectées par nos activités et notre chaîne de valeur.

Engagement au respect des droits humains et des enjeux environnementaux

Infomaniak reconnaît la valeur irrécusable du respect des droits humains et de la protection de l'environnement. Nous plaçons l'être humain au centre de toutes nos actions et nous nous considérons, en tant qu'entreprise, comme responsables envers nos employés ainsi qu'envers toutes les personnes qui travaillent avec et pour nous le long de notre chaîne de valeur. La sécurité, la santé et le bien-être de toutes les personnes impliquées ainsi que la protection de l'environnement jouent un rôle central et sont ancrés au plus profond de notre entreprise sur la base de normes nationales et internationales reconnues.

Respect mutuel, confiance, transparence et équité – dans notre propre domaine d'activité et dans nos interactions avec nos partenaires – sont des principes élémentaires de notre culture d'entreprise. À cela s'ajoute également un engagement formel envers les normes internationales suivantes relatives aux droits de l'homme :

- Déclaration universelle des droits de l'homme
- Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme
- Dix principes du Pacte mondial des Nations unies
- Pacte international relatif aux droits civils et politiques
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

Nous sommes convaincus que les pratiques commerciales durables ne peuvent connaître le succès que lorsqu'elles impliquent la totalité de la chaîne de valeur. C'est pourquoi nous attendons non seulement de la part de tous nos collaborateurs, mais également de nos partenaires commerciaux, qu'ils respectent les principes et les dispositions en vigueur ainsi que les normes internationales reconnues en matière de droits humains et de protection de l'environnement.

Les droits humains relèvent de notre responsabilité

Dans notre analyse de risques, nous examinons, chaque année et ponctuellement, les impacts négatifs potentiels et réels sur les droits humains et sur l'environnement causés par nos propres

activités commerciales, ainsi que les actions commerciales de nos partenaires. Nous nous engageons à remédier aux impacts négatifs que l'entreprise a causés ou auxquels elle a contribué. Pour agir de manière proactive, nous accordons la plus grande attention aux domaines présentant des risques particuliers dans nos processus de diligence raisonnable en matière de droits humains. Nous employons notre influence aussi bien en amont qu'en aval de la chaîne de valeur et attendons de la part de nos partenaires actuels et futurs qu'ils abordent les risques suivants et qu'ils exigent de la part de leurs propres partenaires le respect des normes applicables dans l'ensemble du secteur :

Interdiction du travail des enfants

Nous refusons strictement toute forme de travail des enfants conformément aux conventions pertinentes de l'OIT, aux Conventions internationales relatives aux droits de l'homme et aux droits de l'enfant, et œuvrons activement à son élimination (convention 138, convention 182).

Nos directives et dispositions internes et externes s'orientent toujours sur les normes fondamentales du travail de l'OIT. Il est de notre devoir d'assurer la sécurité et la santé des enfants grâce à des mesures ciblées. C'est pourquoi nous vérifions par exemple que les candidats ont l'âge minimum requis pour être employés et contrôlons quelles activités les personnes de moins de 18 ans ont le droit d'effectuer.

Interdiction du travail forcé

Nous ne tolérons aucune forme de travail forcé ou obligatoire ou toute autre forme d'esclavage moderne et de traite des êtres humains. Conformément aux normes fondamentales de l'OIT (convention 29, convention 105. Protocole 2014), nous refusons toute utilisation de travail forcé ou illégal dans tous les domaines de nos activités commerciales et au sein de notre chaîne de valeur. Tous les contrats de travail, auprès d'Infomaniak ou chez des partenaires que nous avons mandatés, doivent reposer sur une base volontaire. Il doit pouvoir être possible de mettre fin à toute relation de travail dans un délai de résiliation raisonnable et prévu par la loi.

Liberté de réunion, droit de négociations collectives et droit de grève

Nous respectons le droit de nos employés de fonder des associations et de mener des négociations collectives concernant les conditions de travail ainsi que de faire usage de leur droit de grève conformément au droit national et international applicable (convention 87, convention 98). L'entreprise et les représentations des salariés s'engagent à toujours collaborer de manière constructive et en toute confiance. L'appartenance ou non à un syndicat ou une représentation des salariés n'entraîne chez nous aucun avantage ou désavantage (convention 135).

Code de déontologie, d'éthique et de pratiques anti-corruption

Nous avons mis en place un code de déontologie, d’éthique et de pratiques anti-corruption.

Politique de non-discrimination et anti-harcèlement

L’entreprise est respectueuse des principes d’égalité des chances d’emploi et s’est engagée à prendre des décisions uniquement sur la base du mérite. Nous sommes résolus à respecter toutes les lois de Suisse sur l’égalité des chances d’emploi ainsi que toute loi régissant les conditions d’un contrat de travail. Notre souci premier est de créer un environnement de travail sans discrimination (convention 111) basée sur le sexe, la race, la religion, la couleur, ni la nationalité, l’orientation sexuelle, un handicap physique ou mental, la situation matrimoniale, l’âge ou une autre caractéristique personnelle protégée par la loi. L’entreprise prendra toutes les dispositions nécessaires pour pallier aux handicaps physiques ou mentaux des candidats qualifiés dans la mesure du possible et du raisonnable.

Du moment où l’entreprise a une responsabilité par rapport à cette politique, chacun de nous devra clairement faire cas de tout mépris, offense ou discrimination verbale ou physique à l’égard de l’un·e d’entre nous. La Direction est responsable du respect de cette politique et cet engagement à donner à chacun et à tous les mêmes chances d’emploi. Les lois sur l’égalité des chances d’emploi permettent à chacun·e de nous d’avoir la chance de réussir ou d’échouer sur la base du mérite individuel.

Le harcèlement sexuel est défini comme suit : « les avances sexuelles indésirables, les demandes de faveurs sexuelles, le chantage sexuel et tout autre comportement physique ou verbal de nature sexuelle non consenti constituent du harcèlement sexuel. L’entreprise ne tolèrera aucune forme de discrimination ni de harcèlement (convention 190).
Tout employé se sentant témoin ou victime de quelque forme de discrimination ou de harcèlement devra immédiatement en informer son supérieur, les RH, la personne de confiance ou tout responsable de l’entreprise. Il est préférable de mettre vote plainte par écrit. Votre confidentialité et celle de tout témoin ainsi que celle de l’auteur présumé seront protégées autant que possible contre toute divulgation inutile. Nous ferons immédiatement une enquête sur le cas et prendrons les mesures qui s’imposent. Nous appliquerons les sanctions qui s’imposent à toute personne jugée en violation de la présente politique. Ces sanctions peuvent prendre la forme, entre autres, d’une réprimande, d’une suspension, d’une relégation, d’un transfert ou d’un renvoi.

L’entreprise interdit toute forme de représailles contre tout employé ayant porté plainte ou ayant pris part à une enquête portant sur une plainte pour discrimination ou harcèlement sexuel.

Si vous jugez que votre plainte n’a pas été traitée comme cela se doit, vous pouvez, une fois que vous aurez suivi la procédure établie par l’entreprise, porter plainte devant toute association ou

agence compétente.

Engagement envers la diversité, l'équité et l'inclusion

- Toutes nos offres d'emploi intègrent un énoncé présentant notre engagement envers la diversité, l'équité et l'inclusion. Le langage épicène est utilisé.
- Nous analysons la forme et les exigences de nos descriptions de poste afin de nous assurer qu'elles soient inclusives et équitables.
- La responsable RH est désignée explicitement comme étant responsable de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.

Droit à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail

Infomaniak accorde une grande importance à la sécurité du travail et à la protection de la santé (convention 155, convention 187). Le système de gestion utilisé dans l'ensemble du groupe permet de mettre en place des dispositions de sécurité du travail nationales et internationales dans tous les domaines d'activité et sur tous nos sites. Infomaniak suit une approche préventive destinée à l'amélioration continue des conditions de travail et à la sensibilisation des employés à adopter un comportement favorable à la santé et à la sécurité.

Temps de travail

Les directives en matière de temps de travail chez Infomaniak tiennent compte à la fois des exigences de l'entreprise et des besoins des employés. Pour nous, l'organisation du temps de travail est un facteur important pour être un employeur attrayant. La conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée est une composante essentielle de la politique RH de l'entreprise. Nous nous orientions à cet égard sur les normes fondamentales de travail de l'OIT et respectons toutes les dispositions nationales en vigueur relatives au temps de travail, aux congés (vacances et maladie/accident) et aux pauses. Cela inclut notamment la compensation des heures supplémentaires réalisées, sous forme de compensation en temps libre.

Droit à une rémunération appropriée

Nous proposons à nos employés une rémunération compétitive et juste, complétée par des avantages supplémentaires. Nous appliquons le principe d'une rémunération égale pour un travail équivalent (convention 100). Lors de la détermination du niveau des salaires, nous appliquons les exigences et les rémunérations minimales en vigueur et garanties par la loi dans le secteur concerné, le cas échéant. Les rémunérations et les charges sont payées ponctuellement et entièrement dans des devises reconnues et peuvent uniquement être retenues avec une base juridique suffisante et une justification correspondante dans le cadre de la comptabilité des salaires.

Éducation et qualification

Infomaniak favorise l’éducation et la formation continue de ses employés afin d’assurer un niveau de qualité et de performance compétitif. Les employés sont soutenus dans leur parcours professionnel par de nombreuses initiatives d’éducation et de formation continue. L’objectif est d’améliorer continuellement la qualification des employés, tant pour apporter une contribution à la qualité de l’emploi que pour ancrer le principe de l’apprentissage tout au long de la vie.

Protection des communautés locales et des peuples indigènes

Chez Infomaniak, nous tenons compte des effets locaux de notre activité commerciale et respectons les droits des communautés locales et des peuples indigènes qui pourraient être affectés par notre activité ou celle de nos partenaires. Les risques tels que la pollution de l’air, de l’eau et des sols, la déforestation, la gestion incorrecte des déchets dangereux ou les prélèvements dans la nappe phréatique de régions concernées par des pénuries d’eau sont pris en compte dans nos activités commerciales. De la même manière, nous nous opposons catégoriquement à la destruction de lieux culturels et rituels ainsi qu’aux expulsions illégales et à la confiscation de terres, de forêts et de plans et cours d’eau.

Gestion des matières premières à risque

Notre approche vise à minimiser les impacts négatifs sur les droits humains et l’environnement liés au traitement des matières premières par le biais d’une approche basée sur le risque. L’entreprise est consciente du fait que certaines des matières premières utilisées dans nos produits recèlent des risques pour l’être humain et l’environnement en ce qui concerne leur acquisition et leur traitement, et nécessitent ainsi une attention particulière. Nous agissons dans ce contexte de manière conforme aux directives et aux dispositions nationales et internationales.

Protection des données à caractère personnel

Nous accordons une très grande importance à la protection des droits individuels de tous les employés, clients et partenaires concernant leurs données à caractère personnel. Cela s’applique également aux données à caractère personnel de tous les tiers avec lesquels l’entreprise est en contact. Nous nous concentrons sur le respect des lois de protection des données en vigueur et la gestion équitable et responsable des données à caractère personnel dans le cadre de nos processus d’exploitation.

Gestion de l’intelligence artificielle

Chez Infomaniak, nous fixons des normes sévères en ce qui concerne l'utilisation d'intelligence artificielle (IA). Nous veillons à ce que l'être humain reste au centre des processus et nous tenons compte à la fois des potentiels de risques. Nos principes intègrent des aspects éthiques (standards OpenAI) et juridiques dans le développement et l'utilisation de l'IA afin de façonner de manière responsable la transition numérique. Nous veillons à ce que des caractéristiques tels que la transparence, la protection des données ainsi que la sécurité et la fiabilité de l'IA soient assurés.

Droits humains et environnement

Chez Infomaniak, nous nous engageons activement en faveur de la protection de l'environnement et sommes conscients des influences potentielles de nos produits et de nos processus de fabrication et d'approvisionnement sur des influences potentielles de nos produits et de nos et sommes conscients l'environnement et l'être humain. C'est pourquoi nous assurons une gestion responsable des droits humains et de l'environnement, aussi bien dans notre propre domaine d'activité qu'auprès de nos partenaires.

Avec notre politique relative à la gestion de l'environnement et de l'énergie, nous nous engageons à agir de manière durable dans tous les domaines d'activité. Nous donnons la priorité à la gestion responsable es ressources et à une utilisation efficace des matières premières. Nous nous efforçons activement d'éviter les impacts négatifs sur l'environnement.

Révision du 09/06/2026