



Politique de travail équitable

Dans cette politique du travail équitable, Vinçotte (ci-après « l'Employeur ») définit les normes de travail qui visent à obtenir des conditions de travail décentes et humaines. Les normes de cette politique sont basées sur la législation du travail (inter)nationale, les lignes directrices de l'association TIC Council, dont Vinçotte est membre, et les bonnes pratiques de travail acceptées au niveau national et international.

I. Relation de travail

La relation de travail est définie dans le règlement de travail et le code de conduite, qui font partie intégrale du contrat de travail. Ces deux documents décrivent les droits et obligations de l'Employeur et de l'employé, conformément au droit social et du travail belge et européen.

II. Non-discrimination

Personne ne peut faire l'objet d'une discrimination (in)directement dans l'emploi, y compris en matière d'embauche, de rémunération, de promotion, de discipline, de licenciement ou de retraite, sur la base du sexe, de la race, de la religion, de l'âge, d'un handicap, de l'orientation sexuelle, de la nationalité, des opinions politiques, du groupe social ou de l'origine ethnique.

III. Harcèlement ou abus

Tout employé, contact client ou tiers avec lequel l'Employeur et l'employé ont une relation professionnelle doit être traité avec respect et dignité. Le harcèlement ou les abus physiques, sexuels, psychologiques ou verbaux ne seront en aucun cas tolérés. Cela sera explicitement mentionné dans le règlement de travail.

IV. Travail forcé

Toute forme de travail forcé est interdite, y compris le travail en prison, le travail en esclavage, le travail contractuel ou d'autres formes de travail.

L'Employeur s'efforce de ne travailler qu'avec des fournisseurs et autres partenaires professionnels, qui doivent également respecter l'interdiction du travail forcé.

V. Le travail des enfants

Les salariés doivent avoir atteint au moins l'âge de 18 ans au moment de leur entrée en service, que ce soit à titre temporaire ou permanent, directement employé par l'entreprise ou par le biais d'une sous-traitance.

La seule exception est faite pour les étudiants qui doivent avoir au moins 16 ans pour les postes de soutien administratif. L'âge minimum de 18 ans est requis pour les postes de sécurité dans tous les cas.

VI. Liberté d'association et de négociation

Tout salarié a le droit à la liberté d'association. Les résultats des négociations collectives au niveau de l'entreprise, du secteur et du pays doivent être respectés.



VII. Santé, sécurité et environnement

L'Employeur fournit un environnement de travail sûr et sain afin de prévenir les accidents et de protéger la santé. L'Employeur met en place des procédures de sécurité étendues pour tous ses employés.

L'Employeur prend des mesures responsables pour minimiser les conséquences négatives du lieu de travail sur l'environnement.

VIII. Heures de travail

L'Employeur respectera les dispositions légales relatives à la durée normale du travail et aux heures supplémentaires autorisées. Les horaires, le contrôle du temps de travail et des heures supplémentaires, le respect des limites journalières, hebdomadaires et annuelles et leur paiement correct sont fixés dans des conventions collectives de travail, approuvées par l'Employeur et les différentes organisations de salariés.

IX. Compensation

L'Employeur garantit à chaque employé le droit à une compensation pour une semaine de travail régulière. Cette compensation doit être suffisante pour répondre à ses besoins. Pour respecter cette garantie, l'Employeur verse aux employés au moins le salaire minimum légal. Les cadres suivent leur propre réglementation, mais dans tous les cas, les salaires versés sont supérieurs au salaire minimum. En outre, l'Employeur respecte également les exigences légales en matière de paiement des congés, maladies et autres formes d'absence, tant légales que contractuelles.

Cette politique de travail équitable est la version actuelle, relue en décembre 2020.