

Code de conduite professionnelle des collaborateurs indépendants d'Aviva



AVIVA

Introduction

L'objectif de ce code de conduite est de permettre à Aviva et aux tiers avec lesquels elle travaille de s'engager à se comporter d'une certaine manière dans leurs rapports.

Le rendement et le respect de normes élevées sont des éléments fondamentaux de la chaîne de valeur d'Aviva, et Aviva s'attend à ce que des normes élevées, tant sur les plans juridique, éthique et environnemental qu'à l'égard des employés, soient appliquées au sein de son entreprise et par les tiers avec lesquels elle travaille.

Nous comprenons que les valeurs, les normes et les objectifs de durabilité des tiers peuvent être différents des nôtres; par conséquent, si nous constatons des lacunes importantes, nous chercherons à les corriger en engageant des discussions franches et ouvertes.

Veuillez également prendre le temps de lire notre Code d'éthique professionnelle, qui encadre et guide nos activités et nos comportements, ainsi que notre énoncé sur l'approvisionnement durable, qui définit notre approche à l'égard de la durabilité de notre chaîne d'approvisionnement.



Comportements :

Nos clients :

Nous devons toujours veiller à garantir de bons résultats aux clients de la chaîne de distribution, agir de bonne foi, éviter des préjudices prévisibles et aider les consommateurs à atteindre leurs objectifs financiers. Nous devons avoir les bonnes conversations et prendre les mesures qui s'imposent pour veiller en tout temps à garantir de bons résultats à nos clients.

Traitement équitable des clients en situation de vulnérabilité :

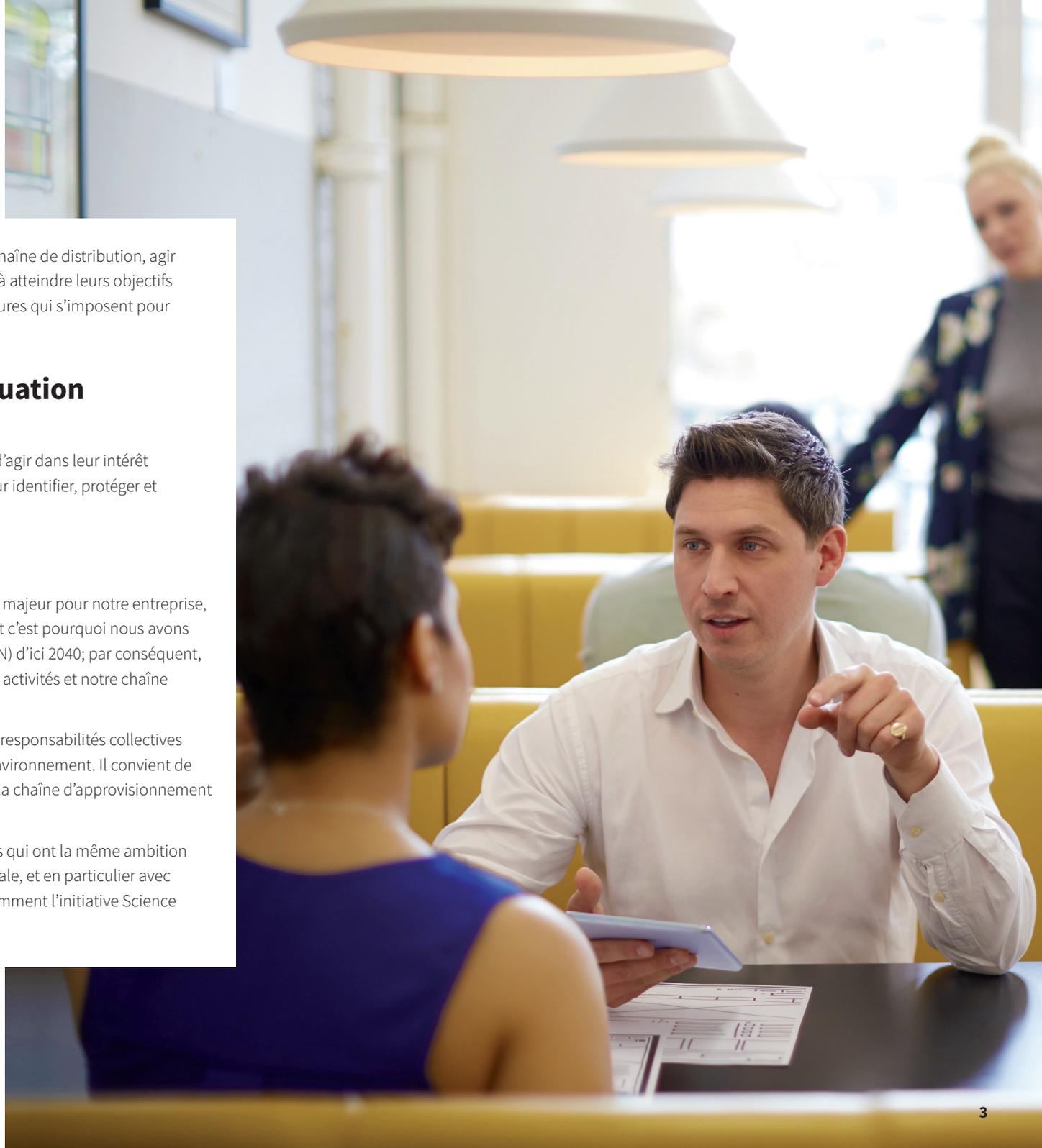
Outre notre désir constant de générer de bons résultats pour les clients et d'agir dans leur intérêt supérieur, s'il y a lieu, nous devons aussi avoir en place des procédures pour identifier, protéger et traiter équitablement les clients vulnérables.

Environnement :

Les changements climatiques et la perte de biodiversité présentent un défi majeur pour notre entreprise, nos clients, les collectivités où nous sommes présents et nos partenaires, et c'est pourquoi nous avons annoncé notre intention de devenir une entreprise zéro émission nette (ZÉN) d'ici 2040; par conséquent, nous mènerons les actions nécessaires pour atteindre notre cible dans nos activités et notre chaîne d'approvisionnement d'ici 2030.

Nous demandons aux tiers avec lesquels nous travaillons de respecter nos responsabilités collectives et de prendre des mesures raisonnables pour prévenir les dommages à l'environnement. Il convient de prendre en compte les émissions générées par les activités commerciales, la chaîne d'approvisionnement et le cycle de vie des produits, y compris les émissions de portée 1, 2 et 3.

Nous voulons collaborer et travailler de plus en plus avec des organisations qui ont la même ambition que nous, celle de réduire notre impact environnemental à l'échelle mondiale, et en particulier avec celles dont l'engagement respecte des critères externes de validation, notamment l'initiative Science Based Targets (iSTB).



Droits de la personne :

Nous devons respecter le droit international relatif aux droits de la personne en nous appuyant, dans l'exercice de nos activités, sur les lois nationales et les normes internationales en la matière, la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, ainsi que les huit conventions fondamentales du travail de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Nous reconnaissons que si nos activités ont une incidence négative sur les droits de la personne ou y contribuent, nous devons instaurer les mesures de réparation qui s'imposent. Nous nous engageons à soutenir un écosystème efficace auquel les personnes et les collectivités pourront avoir accès afin de remédier aux atteintes liées à nos activités et à nos valeurs.

Normes du travail :

Nous respectons et demandons notamment que soient respectées les normes du travail suivantes :

- Sont interdites toutes formes d'esclavage moderne ou de travail forcé, y compris notamment la traite de personnes, le travail involontaire en milieu carcéral et la servitude pour dettes.
- Les enfants de moins de 15 ans ou n'ayant pas l'âge minimal légal pour travailler (selon l'âge le plus élevé des deux) ne doivent pas occuper un emploi. Si un jeune (âgé entre 15 et 17 ans) occupe un emploi, l'employeur est tenu de se conformer aux exigences légales en matière de protection des enfants en vigueur dans la région ou le pays.
- Doit être reconnu et respecté le droit des employés d'adhérer aux associations de leur choix et de négocier collectivement avec leur employeur.
- Tout employé a droit à une rémunération globale équitable et, sans exception, à un salaire qui égale ou dépasse le salaire minimum prescrit par la loi.

- Les horaires de travail ne doivent pas dépasser 48 heures par semaine et doivent respecter l'ensemble des lois nationales et des normes de l'industrie. Les heures supplémentaires doivent être volontaires, et les employés doivent être rémunérés au taux légal pour les heures supplémentaires en vigueur dans le pays ou à un taux dépassant leur taux horaire normal.
- Tous les employés ont droit à un emploi sûr et stable et à des revenus d'emploi réguliers.

Les employés doivent être traités avec dignité et respect. Aucune forme de harcèlement, de mauvais traitements ou de traitement dégradant ne doit avoir cours dans les lieux de travail. Aucun employé ne doit être soumis à de la maltraitance physique, sexuelle ou psychologique ni à toute forme d'exploitation, de harcèlement ou de châtiments corporels.



Diversité, équité et inclusion (DÉI) :

Aviva a pris l'engagement de devenir une entreprise diversifiée et inclusive et souhaite que cet engagement se reflète dans ses pratiques de gestion des ressources humaines, dans sa clientèle, dans les collectivités où elle est présente et dans sa chaîne d'approvisionnement.

Il est important qu'Aviva et les tiers avec lesquels elle travaille s'engagent à promouvoir pour toutes et tous un principe d'équité en matière d'emploi exempt de tous préjugés et de toute discrimination (directe* ou indirecte**) fondée sur le sexe, le changement de sexe, l'orientation sexuelle, un handicap (visible ou non), la grossesse, le congé de maternité, l'état matrimonial, les croyances, la couleur de peau, la race, l'origine ethnique, la nationalité, la situation socioéconomique, la religion, l'âge, l'appartenance à un syndicat ou l'opinion politique. Par ailleurs, tous les collaborateurs d'Aviva doivent se conformer à toutes les lois anti-discrimination applicables.

Collectivité :

Nous devons apporter un soutien actif aux collectivités locales où nous avons un intérêt à le faire, par exemple en apportant notre aide aux organismes de bienfaisance, groupes communautaires ou projets locaux, dans l'esprit de rendre la vie plus agréable aux membres de la collectivité.

Santé, sécurité et bien-être :

Nous sommes convaincus qu'un milieu de travail sain et sûr favorise la qualité des produits et services offerts, la continuité de la production et le moral des travailleurs. De plus, nous avons l'obligation juridique de veiller à ce que toutes les entités qui travaillent pour le compte d'Aviva ont les compétences nécessaires pour accomplir les tâches qui leur sont confiées et respectent les lois en matière de santé, de sécurité et de bien-être au travail.

Nous nous sommes engagés à veiller à la santé, à la sécurité et au bien-être de tous les employés et des tiers pouvant être concernés par nos activités, et à maintenir un milieu de travail sûr où tous les travailleurs ont reçu la formation nécessaire pour remplir leurs fonctions de manière sécuritaire.

Nous devons favoriser le bien-être de nos employés et leur offrir le soutien nécessaire à leur santé mentale, physique, sociale et financière.

Crimes financiers :

Nous devons adopter une politique de tolérance zéro à l'égard des crimes financiers commis dans le cadre de nos relations d'affaires et dans tous les autres secteurs de nos activités professionnelles. Pour y arriver, les deux parties doivent respecter l'ensemble de la réglementation et des lois en vigueur en matière de crimes financiers (pots-de-vin et corruption, évasion fiscale, fraude, abus de marché, blanchiment d'argent, sanctions financières, etc.)

Cadeaux et invitations :

Nous veillons à ne pas être influencés ou compromis par des cadeaux et des invitations dans le cadre de nos activités.



Dénonciation :

À Aviva, nous encourageons nos partenaires d'affaires à adopter une culture qui incite leurs employés à signaler leurs préoccupations lorsqu'ils soupçonnent des actes répréhensibles, et à disposer d'un processus officiel de dénonciation ou d'un mécanisme similaire. Nous nous attendons surtout à ce que les entreprises insistent sur le fait que les personnes qui dénoncent une situation de bonne foi ne seront en aucune façon pénalisées ou désavantagées. Les employés qui soupçonnent des actes répréhensibles à Aviva peuvent signaler leurs préoccupations au service Alerte-nous. Nous vous invitons aussi à consulter la Politique de dénonciation des tiers.

Travailler ensemble :

Nous devrions toujours nous comporter comme suit, dans toutes nos interactions :

- Nous traiter mutuellement avec respect et considération dans tous les aspects de nos activités.
- Être ouverts aux commentaires de chacun pour faciliter une relation de travail fructueuse et pouvoir discuter de ce qui va bien et de ce qui va moins bien.
- Veiller à ce que la communication entre nous soit claire, sans ambiguïté et prompte, et ne susciter aucun doute quant à notre intégrité.
- Agir de manière honnête, équitable, intègre et bienveillante dans tous les aspects de notre relation.
- Agir de manière socialement responsable, en fonction des normes des pays dans lesquels nous exerçons nos activités.
- Être capables de faire appel les uns aux autres si nous pensons que l'amélioration continue dans tous nos échanges peut nous apporter des gains d'efficacité, des activités à valeur ajoutée ou des innovations.

Approvisionnement :

Les tiers doivent, dans le cadre de leurs propres activités d'approvisionnement, exiger des engagements éthiques comparables aux principes ci-dessus au sein de leur propre chaîne d'approvisionnement, en plus de tout engagement exécutoire de nature contractuelle.

Plaintes :

Si une partie a le sentiment qu'un employé n'a pas respecté le présent Code de conduite, elle doit formuler une plainte auprès du directeur local des relations d'affaires d'Aviva aux fins d'enquête.



*La discrimination directe a cours lorsqu'une personne est soumise à un traitement différent reposant sur un motif de discrimination prohibé. Par exemple, un emploi est refusé à une personne en raison de sa grossesse ou un employé est congédié en raison de ses croyances religieuses.

**La discrimination indirecte a cours lorsqu'il y a application uniforme d'une politique, d'une règle ou d'une pratique qui désavantage une personne d'un certain groupe sur un motif de discrimination prohibé. Par exemple, une règle est mise en place et veut que seuls les employés ayant dix années d'ancienneté puissent avoir droit à une promotion. Une telle règle ferait en sorte qu'aucun employé de moins de 26 ans pourrait avoir droit à une promotion. Elle serait donc illégale, à moins que l'employeur puisse démontrer qu'il y a une raison valable pour exiger les dix années d'ancienneté.

