



Normes mondiales du travail

Introduction :

Magna International Inc. (« Magna ») reconnaît l'importance de maintenir l'équilibre entre nos responsabilités sociales et la poursuite de nos objectifs commerciaux. Nous comprenons la nécessité d'adapter nos actions aux attentes des diverses parties prenantes que sont les actionnaires, les clients, les employés et les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités, comme à celles des gouvernements et autres institutions, notamment en matière de traitement juste et équitable de nos collaborateurs.

La présente directive s'applique à tous les employés de Magna, à ses groupes et divisions opérationnels, ainsi qu'aux sociétés d'exploitation apparentées dans le monde entier. Cette directive s'applique également à toutes les personnes qui agissent au nom de Magna, y compris les employés, les dirigeants, les directeurs, les consultants et les mandataires.

Notre respect des personnes et des besoins de nos employés se reflète dans la culture d'entreprise unique de Magna, que nous appelons « entreprise équitable ». Notre modèle d'entreprise équitable considère les employés comme des parties prenantes essentielles à notre entreprise, dont les droits et obligations fondamentaux forment le socle de nos principes de gouvernance tels qu'énoncés dans la Charte de l'employé de Magna, les Principes opérationnels de Magna et le Code de conduite et d'éthique de la société Magna.

Les présentes normes mondiales du travail constituent une nouvelle articulation de notre culture d'entreprise équitable, de même qu'elles représentent notre approbation générale des déclarations et chartes internationales suivantes :

- **Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies**
- **Conventions fondamentales de l'OIT**
- **Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT**

Le cadre de notre politique d'entreprise s'appuie sur les principes de base établis en vertu des diverses lois internationales, nationales et locales, y compris les législations propres à chaque pays ou État, ainsi que sur diverses conventions collectives de travail, conditions tarifaires et obligations contractuelles à caractère local.

Respect des droits humains :

Nous soutenons le respect des droits de la personne reconnus à l'échelle internationale. Nos politiques respectent l'égalité de traitement et la nécessité de proposer des opportunités d'emploi équitables, indépendamment des caractéristiques de la personne. Nous croyons que nos milieux de travail diversifiés et multiculturels offrent des environnements respectueux dans lesquels nos employés se sentent en sécurité et les bienvenus, tout en bénéficiant de possibilités de développement personnel et professionnel.

Protection contre le harcèlement, la discrimination et les conduites agressives :

Conformément aux politiques de Magna en matière de harcèlement et de discrimination, nous ne tolérons aucun comportement de ce type sur nos lieux de travail en raison de la race, de la nationalité ou de l'origine sociale, de la couleur de peau, du sexe, de la religion, de l'identité de genre, des handicaps, de l'orientation sexuelle ou de tout autre motif de distinction reconnu par la loi applicable. Nos directives internes interdisent la violence et l'intimidation au travail. Conformément aux principes de notre Charte de l'employé, nous nous efforçons de maintenir des milieux de travail équitables et respectueux de la personne, exempts de tout favoritisme et de toute forme de violence physique, sexuelle, psychologique ou verbale.

Respect des droits des enfants :

Nous condamnons le travail des enfants et respectons leur droit à l'éducation, au repos et au jeu. Nous respectons toutes les lois et réglementations internationales et locales applicables relatives à l'âge minimum d'accès à l'emploi ou au travail.

Emploi librement choisi :

Nous rejetons toutes formes de travail forcé ou obligatoire, telles que le travail en prison, la servitude pour dettes, le trafic ou le servage. Les filiales de Magna s'engagent à ne conclure aucun accord commercial avec des fournisseurs, des recruteurs ou des agences de placement qui ont recours au travail forcé. Magna respecte le principe de l'emploi librement choisi.

Santé et sécurité :

Nous maintenons des lieux de travail sûrs et sains qui respectent ou dépassent les normes nationales et internationales relatives à la sécurité et à la santé au travail. Nous révisons régulièrement nos procédures et nous nous engageons à nous améliorer continuellement dans ce domaine au moyen d'un processus complet d'audits et d'inspections de nos installations.

Conditions de travail équitables :

Nous reconnaissons le droit de nos employés à un temps de repos et de loisir approprié. Nous mettons en place des horaires de travail raisonnables dans le respect des pratiques du secteur, de nature à protéger la santé et le bien-être de nos employés. Nous nous efforçons de respecter ou de dépasser les exigences de l'ensemble des lois et réglementations locales applicables en matière d'horaires de travail, de pauses, de congé, de jours fériés et d'heures supplémentaires.

Pratiques de rémunération non discriminatoires :

Conformément aux principes de la Charte de l'employé de Magna, nous nous engageons à proposer à nos collaborateurs des salaires et des avantages sociaux concurrentiels répondant à nos objectifs d'équité interne et de compétitivité externe dans l'industrie et les marchés du travail locaux dans lesquels nous exerçons nos activités. Ces éléments comprennent la rémunération des employés sur la base de critères objectifs et non discriminatoires, tels que les compétences et les aptitudes, les qualifications, les performances professionnelles et la durée du service. Nos pratiques en matière de rémunération sont conformes aux lois et règlements nationaux, des États et réglementations locales, y compris en ce qui concerne les exigences contractuelles, contrats de travail et conditions tarifaires. Dans le contexte des obligations légales et contractuelles spécifiques à chaque pays en matière de salaire, nous soutenons le principe de l'égalité de rémunération sans discrimination fondée sur le sexe.

Liberté syndicale et négociations collectives de bonne foi :

Nous reconnaissons et respectons le droit de nos employés de s'associer librement et d'être représentés, conformément aux lois et règlements en vigueur dans leur pays, et en tenant compte des pratiques applicables en matière de relations professionnelles dans la juridiction concernée. Nous reconnaissons en outre que le droit d'être représenté constitue un droit individuel et non une obligation, ce qui implique le droit des employés de décider librement de ne pas être représentés si tel est leur choix, et le droit des parties sur le lieu de travail de s'exprimer librement sur ces questions. Nous collaborons de manière constructive avec les représentants légalement reconnus afin de promouvoir les intérêts de nos employés, en vertu de notre Charte de l'employé. Nous pratiquons la négociation collective conformément aux lois et règlements locaux applicables, dans un esprit de coopération et de respect mutuel.

Mise en œuvre et responsabilités :

La responsabilité de la mise en œuvre et de la conformité avec ces normes dans nos groupes et divisions d'exploitation incombe à la direction générale des groupes et divisions respectifs de Magna. La surveillance interne dans ce domaine est assurée par divers processus de vérification et d'inspection des ressources humaines. Le conseil d'administration de Magna, par l'intermédiaire de son Comité de gouvernance, de rémunération et de sélection, supervise notre approche globale en matière de responsabilité sociale d'entreprise, y compris les présentes normes. Nous invitons nos partenaires commerciaux et fournisseurs tout au long de notre chaîne de valeur à adopter et à appliquer des politiques similaires. Nous nous efforçons d'identifier et de faire appel à des partenaires commerciaux et à des fournisseurs qui gèrent leurs activités de manière conforme aux présentes normes mondiales du travail.

Les employés qui auraient connaissance d'une violation de ces directives ont la possibilité de la signaler au moyen des procédures internes mises en place à cet effet, dont les modalités varient d'une région à l'autre. Magna met à la disposition de son personnel un certain nombre de procédures d'enquête et de résolution des problèmes, y compris le principe de la porte ouverte tel que décrit dans notre Charte de l'employé, ainsi qu'une ligne d'assistance téléphonique réservée, chargée de mener des enquêtes impartiales et de prendre les mesures qui s'imposent. Conformément à la politique anti-rétorsion de Magna, aucune mesure de rétorsion n'est prise à l'encontre d'un employé qui effectue un tel signalement ou qui coopère à une enquête d'une manière ou d'une autre.

Informations complémentaires :

Pour de plus amples informations, veuillez contacter votre vice-président de groupe chargé des ressources humaines, le directeur international chargé des relations de travail de Magna, ou le bureau du directeur des ressources humaines de Magna.

Effective Date: March 1, 2019
Last Reviewed: February 23, 2022
Next Review Date: Q1 2025
Issued by: Human Resources Legal & Labour Relations Department
Approved by: Magna Compliance Council