

## Blanc SA

## Politique Droits Humains

Référence	Politique Droits Humains
Version	V1.0
Classification	Document public
Fréquence de révision	Au minimum 1 fois par an, et à chaque évolution significative.
Rédacteur	Direction Blanc SA
Date de dernière mise à jour	28.05.2026
Date d'approbation	03.06.2026
Date d'entrée en vigueur	03.06.2026
Approbateur(s)	Yaëlle Blanc, Directrice générale

## 1. Engagement et cadre de référence

Blanc SA reconnaît que chaque personne mérite d'être traitée avec dignité, équité et respect. La présente politique traduit l'engagement public et explicite de Blanc SA à respecter l'ensemble des droits humains internationalement reconnus dans ses activités et dans sa chaîne de valeur.

Cet engagement s'appuie sur la Déclaration universelle des droits de l'homme, les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT), les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGPs) et les principes du Pacte mondial des Nations Unies. Il s'inscrit dans le respect du droit suisse, de la Convention collective de travail du secteur du nettoyage pour la Suisse romande 2025-2028, et dans la continuité de la certification B Corp de Blanc SA.

Blanc SA s'engage à respecter les droits humains dans toutes ses activités, à faire preuve de diligence raisonnable pour identifier, prévenir, atténuer et, le cas échéant, remédier à ses impacts négatifs réels et potentiels, à ne pas être complice de violations commises par des tiers et à collaborer avec ses partenaires pour faire progresser le respect des droits humains dans l'ensemble de sa chaîne de valeur. Lorsque la législation nationale est plus exigeante que les standards internationaux, c'est la législation nationale qui s'applique ; dans le cas inverse, Blanc SA s'efforce de respecter le niveau le plus élevé dans le cadre du droit en vigueur.

La présente politique est cohérente et complémentaire avec la politique Ressources Humaines, la politique d'Achats responsables et les autres politiques internes de Blanc SA.

## 2. Champ d'application

La présente politique s'applique à l'ensemble des activités de Blanc SA en Suisse, à toutes ses collaboratrices et collaborateurs quel que soit leur statut, aux membres de la direction, ainsi qu'aux fournisseurs, sous-

traitants et prestataires de services selon les modalités prévues au chapitre 4. Elle couvre également les impacts potentiels sur les droits humains dans la chaîne d'approvisionnement amont (produits, vêtements professionnels, matériel, véhicules) et dans les services confiés à des tiers.

### 3. Enjeux majeurs en matière de droits humains

Blanc SA a identifié les enjeux les plus significatifs en matière de droits humains, en tenant compte des caractéristiques du secteur du nettoyage, de la diversité culturelle et linguistique de ses équipes et de sa chaîne d'approvisionnement. Cette cartographie est actualisée au minimum tous les deux ans, et à chaque évolution significative du périmètre.

Enjeu	Portée principale
<b>Santé et sécurité au travail</b>	Produits chimiques, gestes répétitifs, travail en hauteur et travail isolé chez les clients.
<b>Accès à l'information</b>	Compréhension des droits, consignes et procédures dans un contexte multilingue.
<b>Rémunération et salaire de subsistance</b>	Secteur à bas salaires : vigilance au-delà du respect strict de la CCT.
<b>Liberté syndicale et dialogue social</b>	Garantie effective du droit de représentation et de négociation collective.
<b>Non-discrimination et égalité</b>	Recrutement, rémunération, évolution et formation sans discrimination.
<b>Harcèlement et intégrité</b>	Prévention du harcèlement psychologique, sexuel et du racisme, y compris en travail isolé.
<b>Travail forcé et traite des êtres humains</b>	Vigilance sur la sous-traitance en cascade et les situations de dépendance.
<b>Temps de travail et vie privée</b>	Horaires fragmentés ; nombre élevé de collaborateurs en temps partiel court (souvent en complément d'autres activités professionnelles) ; vigilance sur la fatigue cumulée et l'articulation vie professionnelle / vie personnelle.
<b>Protection des données</b>	Données personnelles des collaborateurs, clients et tiers rencontrés sur site.
<b>Chaîne d'approvisionnement</b>	Produits chimiques, textiles, matériel électronique, services sous-traités.

Les enjeux sont priorisés selon deux critères : la gravité potentielle de l'impact pour les personnes concernées (ampleur, irréversibilité, portée) et le degré d'implication de Blanc SA (cause, contribution, lien direct).

## 4. Engagements opérationnels

### 4.1 Dans nos activités

Dans l'ensemble de ses activités, Blanc SA s'engage à :

- respecter la dignité et l'intégrité physique, psychique et morale de chaque personne, et garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination ;
- interdire toute forme de travail forcé, de travail dissimulé, de traite des êtres humains et de travail des enfants ;
- respecter la liberté d'association, le droit de négociation collective et la liberté syndicale, dans le cadre légal et conventionnel applicable ;
- garantir des conditions d'emploi conformes à la CCT du secteur du nettoyage et à la législation suisse, formalisées dans un contrat écrit et accessibles à chaque collaborateur via la plateforme collaborateurs interne (salaires, heures, congés) ;
- assurer l'équité salariale entre femmes et hommes ; cet engagement fait l'objet d'une analyse formelle selon la Loi fédérale sur l'égalité (LEg), vérifiée par un auditeur indépendant selon la NAS 950 ;
- prévenir toute forme de harcèlement, de violence ou de représailles ;
- protéger la santé et la sécurité des collaborateurs, avec une attention particulière aux risques propres au métier (chimiques, physiques, travail isolé, horaires atypiques), dans le respect de l'OPA, de la LTr, de la LChim et des directives de la SUVA ;
- respecter le droit à la vie privée et à la protection des données personnelles des collaborateurs, candidats, clients et tiers, conformément à la Loi fédérale sur la protection des données (nLPD) ;
- développer progressivement un environnement de travail inclusif et accessible, tenant compte de la diversité linguistique et culturelle des équipes.

Les modalités opérationnelles sont précisées dans la politique Ressources Humaines et les procédures santé-sécurité.

## 4.2 Dans notre chaîne d'approvisionnement

En application de la politique d'Achats responsables, Blanc SA intègre les impacts réels et potentiels sur les droits humains comme critère d'évaluation dans ses décisions d'achat et de sous-traitance. Les fournisseurs stratégiques (commandes supérieures à CHF 5'000.-) formalisent leurs engagements sociaux et environnementaux via le questionnaire dédié. À qualité et prix équivalents, Blanc SA privilégie les fournisseurs qui démontrent une gestion active des droits humains et, lorsque c'est pertinent, les fournisseurs locaux. Un plan structuré pour traiter la question du salaire de subsistance, du revenu de subsistance et de la négociation collective dans la chaîne d'approvisionnement sera développé à l'horizon 2027-2029.

## 4.3 Diligence raisonnable

Blanc SA déploie progressivement un processus de diligence raisonnable inspiré des Principes directeurs des Nations Unies, articulé autour de quatre étapes continues :

- Identifier les impacts réels et potentiels dans les activités et la chaîne de valeur ;
- Prévenir et atténuer en intégrant ces constats dans les processus internes (achats, RH, opérations, santé-sécurité) ;
- Suivre et rendre compte de l'efficacité des mesures, notamment via le rapport d'impact annuel ;
- Remédier lorsqu'un impact est avéré, en faisant cesser l'atteinte et en réparant le préjudice dans la mesure des capacités de l'entreprise.

Une vigilance renforcée est appliquée aux activités menées, le cas échéant, en lien avec des zones ou contextes en situation de conflit.

#### 4.4 Justice, équité, diversité et inclusion

Les principes de Justice, Équité, Diversité et Inclusion (JEDI) constituent une dimension structurante du respect des droits humains. Blanc SA s'engage à promouvoir activement ces principes dans l'ensemble de ses activités. Cet engagement se traduit notamment par :

- l'analyse périodique de l'égalité salariale entre femmes et hommes selon la Loi fédérale sur l'égalité, vérifiée par un auditeur indépendant ;
- des pratiques de recrutement ouvertes à la diversité des parcours, des cultures et des situations personnelles ;
- des dispositifs de communication interne adaptés à la diversité linguistique et culturelle des équipes (notamment en matière de santé et sécurité au travail) ;
- un environnement de travail visant à offrir à chacune et chacun un sentiment d'appartenance et de respect.

La mise en œuvre opérationnelle est précisée dans la politique Ressources Humaines et dans les outils RH internes. La cartographie des données JEDI fait l'objet d'un suivi annuel par la direction et les ressources humaines.

## 5. Mécanisme de remontée et de traitement

Blanc SA met à la disposition de toute personne — collaboratrice, collaborateur, candidat, client, fournisseur, partenaire ou tiers — plusieurs canaux permettant de signaler une préoccupation ou une atteinte réelle ou potentielle aux droits humains. Ces canaux sont à la fois internes et externes, afin que chacun puisse choisir la voie dans laquelle il se sent le plus en confiance :

- l'échange avec la hiérarchie ou le service des ressources humaines ;
- le contact direct avec la direction ;
- un dispositif de remontée dédié, accessible dans les principales langues d'usage des équipes ;
- un canal externe et indépendant, garantissant la confidentialité, pour les personnes qui préfèrent s'adresser à un tiers.

Les modalités pratiques d'accès à ces canaux (coordonnées, supports, langues disponibles) sont communiquées aux collaboratrices et collaborateurs et tenues à jour en interne.

Les signalements sont traités selon six principes : confidentialité, non-représailles envers les personnes signalant de bonne foi, accessibilité, impartialité de l'examen, traçabilité des analyses et des mesures correctives, et amélioration continue des pratiques. Les informations collectées sont hiérarchisées selon la gravité de l'impact potentiel et remontées, lorsque pertinent, au niveau de la direction.

Aucune personne ne fera l'objet de mesures défavorables pour avoir signalé, de bonne foi, une préoccupation.

## 6. Gouvernance, responsabilités et accompagnement

La direction assume la responsabilité ultime de la présente politique. Les rôles sont répartis comme suit :

Acteur	Responsabilité principale
<b>Direction</b>	Approuve la politique, porte la démarche RSE et B Corp, pilote le dialogue avec les fournisseurs stratégiques, arbitre les situations significatives et rend compte aux parties prenantes.
<b>Ressources humaines</b>	Conditions de travail, recrutement équitable, formation, prévention du harcèlement et de la discrimination, traitement des signalements internes, suivi de l'égalité salariale.
<b>Service Opérations et Santé-Sécurité au travail</b>	Application des règles SST (produits chimiques, équipements, travail isolé), gestion du dispositif multilingue de remontée d'incidents, suivi des accidents et actions correctives.
<b>Responsables d'exploitation régionaux</b>	Application quotidienne sur le terrain ; relais des préoccupations vers la direction, les RH ou le service SST selon la nature du signalement.
<b>Toutes et tous</b>	Mise en pratique des engagements au quotidien ; signalement, de bonne foi, de toute situation préoccupante.

Pour soutenir la mise en œuvre, Blanc SA développe progressivement : une sensibilisation générale aux droits humains intégrée au parcours d'intégration ; des formations ciblées pour les fonctions les plus exposées (RH, responsables d'exploitation, direction) ; des supports adaptés à la diversité linguistique des équipes. Les ressources de la branche (Maison romande de la propreté, École genevoise de la propreté) sont mobilisées en complément lorsque c'est pertinent.

## 7. Suivi, indicateurs et revue

Blanc SA suit la mise en œuvre de la présente politique à travers un ensemble limité d'indicateurs clés.

Pour les canaux internes (hiérarchie, ressources humaines, direction, dispositif de remontée dédié) : tenue d'un registre structuré des signalements avec suivi individualisé du traitement. Pour compléter cette remontée et capter les signaux faibles, Blanc SA déploie progressivement une enquête anonyme périodique et structure ses entretiens de départ. Le canal externe et indépendant reste accessible à tous les collaborateurs, avec la confidentialité que ce type de dispositif garantit par construction.

Les autres indicateurs de suivi incluent la part des fournisseurs stratégiques ayant formalisé leurs engagements en matière de droits humains, le taux de couverture des sensibilisations et formations, les indicateurs santé-sécurité, ainsi que l'analyse périodique de l'égalité salariale selon la LEg, vérifiée par un auditeur indépendant. Les résultats alimentent le rapport d'impact annuel et le dossier de (re)certification B Corp.

La politique est revue au minimum une fois par an, et à chaque évolution significative du périmètre ou du cadre réglementaire. La revue est pilotée par la direction, avec l'appui du service des ressources humaines et du service Opérations et Santé-Sécurité au travail.

## 8. Communication, approbation et entrée en vigueur

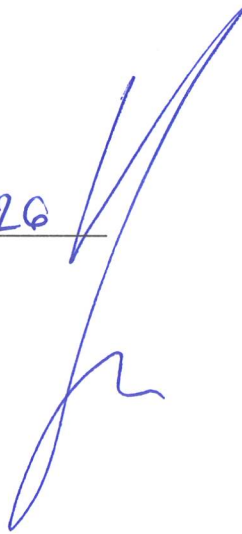
La présente politique est un document public. Elle est publiée sur le site Internet de Blanc SA ([www.blanc-sa.ch](http://www.blanc-sa.ch)), communiquée à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs dans des formats adaptés, intégrée au parcours d'intégration, et portée à la connaissance des fournisseurs, sous-traitants et partenaires commerciaux. Elle est tenue à la disposition, sur demande, de toute partie prenante intéressée.

Elle est approuvée par la direction de Blanc SA et entre en vigueur à la date indiquée dans le cartouche en première page. Elle annule et remplace toute disposition antérieure traitant du même objet.

Pour Blanc SA :

**Yaëlle Blanc** — Directrice générale

Date et signature : le 03.06.20

A handwritten signature in blue ink, consisting of several fluid, overlapping strokes, positioned to the right of the date.