

GUIDE DES DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL



sodexo
SERVICES DE QUALITÉ DE VIE

SOMMAIRE

| | |
|--|---|
| LETTRE D'ELISABETH CARPENTIER, DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES | 3 |
|--|---|

| | |
|---|---|
| CHARTRE DE SODEXO SUR LES DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL | 4 |
|---|---|

| | |
|--|---|
| Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective | 6 |
|--|---|

| | |
|---|---|
| Élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire | 8 |
|---|---|

| | |
|---|----|
| Abolition effective du travail des enfants | 10 |
|---|----|

| | |
|--|----|
| Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession | 12 |
|--|----|

ACCORD CADRE INTERNATIONAL





Chers collègues,

Depuis la création de Sodexo en 1966, les femmes et les hommes sont au cœur de notre modèle de développement, et la satisfaction de leurs attentes est notre priorité.

Avec la signature du Pacte Mondial des Nations Unies en 2003, nous avons formalisé nos engagements d'entreprise socialement responsable. Nous sommes soucieux de renforcer la connaissance de nos engagements dans ce domaine auprès de tous nos collaborateurs.

Nous avons élaboré la « **Charte Sodexo sur les Droits Fondamentaux au Travail** ». Nous avons également développé un outil d'auto-évaluation pour les directeurs de pays. Sur la base des résultats obtenus, des plans d'action seront élaborés avec le support de la Direction des Ressources Humaines dans les pays où nous sommes présents, si nécessaire.

Le but de ce guide est de vous fournir des informations plus détaillées sur nos engagements pour chacun des droits fondamentaux au travail. Ce guide ne peut s'appliquer de façon universelle dans tous les pays car il faut prendre en compte le contexte national. Il constitue un point de départ pour s'assurer du respect des principes des Droits Fondamentaux au Travail.

Je vous remercie de votre implication sur la mise en œuvre de notre « Charte sur les Droits Fondamentaux au Travail » et espère que ce guide contribuera à vous apporter des éléments concrets d'application.

Elisabeth Carpentier
Directrice des Ressources Humaines

CHARTRE DE SODEXO SUR LES DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL

Depuis sa création, Sodexo affirme ses valeurs, ses principes éthiques et sa mission d'améliorer la Qualité de Vie au Quotidien et de contribuer au développement économique, social et environnemental des villes, des régions et des pays dans lesquels le Groupe exerce ses activités.

Dans cette optique, Sodexo adhère au Pacte Mondial des Nations Unies et reconnaît à ce titre les principes et droits

fondamentaux au travail de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), dans le respect des lois et pratiques nationales :

- la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective,
- l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire,
- l'abolition effective du travail des enfants,
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Par la présente charte, Sodexo précise ses engagements à respecter ces principes et droits auprès de l'ensemble de ses collaborateurs et à contribuer ainsi à promouvoir leur application.

LIBERTE D'ASSOCIATION ET RECONNAISSANCE EFFECTIVE DU DROIT DE NEGOCIATION COLLECTIVE

Sodexo respecte le droit de ses collaborateurs à rejoindre ou non le syndicat de leur choix, et le droit de négocier collectivement, sans aucune représailles qui puissent restreindre leur capacité d'exercer leurs droits de se syndiquer, tels qu'ils sont définis par les principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation Internationale du Travail.

ELIMINATION DE TOUTE FORME DE TRAVAIL FORCE OU OBLIGATOIRE

Sodexo s'engage, quel que soit le pays où il opère, à ne pas exiger d'un collaborateur un travail ou un service sous la menace et garantit que l'ensemble des collaborateurs sont libres de quitter leur emploi à tout moment, dans le respect des conditions légales ou opérationnelles existantes.

ABOLITION EFFECTIVE DU TRAVAIL DES ENFANTS

Sodexo s'engage, quel que soit le pays où il opère, à employer uniquement des personnes ayant au moins 15 ans, exception faite des apprentis ou stagiaires s'inscrivant dans une formation professionnelle reconnue. Dans les pays où l'âge minimum légal est supérieur à 15 ans, Sodexo s'engage à respecter les législations locales.

ELIMINATION DE LA DISCRIMINATION EN MATIERE D'EMPLOI ET DE PROFESSION

Sodexo s'engage, quel que soit le pays où il opère, à recruter ses collaborateurs sur les critères de qualifications, de compétences et d'expériences professionnelles. Ces critères sont également applicables en matière de rémunération, de conditions de travail, de promotion, de mobilité et de formation.

Sodexo s'engage à lutter contre toute forme de discrimination en matière d'emploi et de profession, à promouvoir la diversité et l'inclusion et à soutenir le cas échéant des actions pour corriger les inégalités historiques, dans le respect des législations locales.

MODALITES D'APPLICATION

Sodexo exerce ses activités dans le respect total des législations en matière de durée du travail, de rémunération, d'heures supplémentaires et d'avantages sociaux. Par ailleurs, Sodexo est résolu à promouvoir le respect des principes et droits fondamentaux au travail auprès de l'ensemble de ses collaborateurs quel que soit leur statut, mais également auprès de ses fournisseurs et sous-traitants.

Dans les pays où les conventions de l'OIT relatives aux quatre principes* sont ratifiées et transposées dans la loi, Sodexo s'engage à garantir leur application à travers une politique sociale conforme à la législation.



Dans les pays où l'ensemble ou certaines des conventions de l'OIT relatives aux quatre principes ne sont pas ratifiées ou transposées dans la loi et/ou sont en contradiction avec la loi, Sodexo s'engage à respecter les lois applicables tout en assurant :

- le respect et la promotion des valeurs fondamentales du Groupe : accorder à chacun respect, dignité et considération ;
- la mise en place de pratiques et d'outils de gestion adaptés au contexte local et permettant de promouvoir les quatre principes.

Dans les cas où ces actions ne pourraient être assurées au sein de certaines des activités de Sodexo, l'entreprise mettrait un terme à ces activités.

Sodexo s'engage à développer progressivement des plans d'action dans chacun des pays où il opère (y compris la diffusion de la présente Charte, la mise en place d'un mécanisme de règlement des griefs, d'outils de gestion, d'information, de formation, d'évaluation et de contrôle) pour s'assurer de la mise en place de ses engagements.

* les conventions de l'OIT relatives aux quatre principes sont les conventions n°29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138 et 182.

LIBERTE D'ASSOCIATION ET RECONNAISSANCE EFFECTIVE DU DROIT DE NEGOCIATION COLLECTIVE

ENGAGEMENT SODEXO

Sodexo respecte le droit de ses collaborateurs à rejoindre ou non le syndicat de leur choix, et le droit de négocier collectivement, sans aucune représailles qui puissent restreindre leur capacité d'exercer leurs droits de se syndiquer, tels qu'ils sont définis par les principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation Internationale du Travail.

PRINCIPES

- | Permettre à nos collaborateurs de pouvoir s'associer librement en respectant les législations nationales.
- | Autoriser la négociation collective conformément aux législations nationales.
- | Interdire la discrimination ou des actions défavorables envers nos employés lorsque qu'ils ont cherché à exercer leurs droits relatifs à la liberté d'association ou pour avoir participé à des activités syndicales.

BONNES PRATIQUES

Liberté d'association

- Lorsque cela est autorisé par la loi du pays et conforme aux accords de négociation collective, aux procédures de nos clients, et au bon fonctionnement des activités opérationnelles de Sodexo, donner aux représentants syndicaux les moyens d'accomplir leurs tâches, y compris de rencontrer nos employés, d'avoir accès à des informations pertinentes, etc.

Négociation collective

- Engager les représentants du personnel dans des négociations collectives et / ou tenir des consultations régulières avec les représentants du personnel dûment autorisés sur les questions de conditions de travail, de rémunération, de règlement de conflits, des relations internes et autres questions d'intérêt mutuel.
- Donner un préavis raisonnable (comme cela peut être défini par la loi ou les usages) lorsqu'un changement imminent, connu ou à venir affectera l'emploi dans l'entreprise, telles que fusions et licenciements.

Management et communication

- Informer nos responsables d'agir en relation avec les associations d'employés conformément aux lois nationales et aux engagements du Groupe.
- Refuser des contrats de travail ou des contrats commerciaux qui nécessiteraient que Sodexo interfère dans les activités syndicales légales ou refuse de reconnaître un syndicat existant légalement reconnu.
- Développer des procédures qui permettent de signaler toute atteinte à la liberté d'association et à la liberté de négociation collective.
- Développer au niveau des pays des outils d'évaluation du risque afin d'identifier où peuvent se produire des atteintes importantes à la liberté d'association et de négociation collective.
- Informer nos fournisseurs à travers le « Code de conduite des fournisseurs du Groupe » de nos engagements sur la liberté d'association et de négociation collective.
- Améliorer la collecte systématique d'indicateurs qualitatifs et / ou quantitatifs liés aux relations avec les syndicats.

ILLUSTRATIONS

| 1 |

Sodexo est la première entreprise de son secteur à signer un accord-cadre international avec l'Union Internationale des Travailleurs de l'Alimentation (UITA).

L'UITA est une fédération syndicale internationale représentant plus de 12 millions de collaborateurs. Les syndicats affiliés à l'UITA représentent la majorité des employés syndiqués de Sodexo dans le monde.

Cet accord confirme les engagements de Sodexo dans le respect des droits fondamentaux au travail, y compris la liberté d'association et la négociation collective. L'accord prévoit un dialogue continu entre le management de Sodexo, les représentants des salariés de Sodexo et l'UITA.

Une copie de l'accord se trouve à la fin de ce guide.

| 2 |

Afin de s'assurer que les responsables de sites et les représentants du personnel suivent de façon adéquate la procédure et le protocole concernant le droit d'entrée (accès au site), Sodexo Australie a créé et distribué trois outils simples à utiliser.

Ces trois documents expliquent à la fois les rôles et les responsabilités des responsables de sites et des représentants du personnel afin de s'assurer que les visites de sites soient effectuées en conformité avec les lois existantes et dans le respect de toutes les parties prenantes

y compris les employés, syndicats, clients, consommateurs et la direction Sodexo.

Le premier document explique la « Loi sur le travail de 2009 » qui régit le droit d'entrée, expliquant les raisons pour lesquelles des représentants du personnel peuvent accéder aux sites et quelles mesures un responsable de site doit prendre afin de s'assurer que la visite s'effectue conformément à la législation.

Le second document est une liste de contrôle pour accompagner ce processus. Le troisième document est un diagramme représentant visuellement la procédure en question.

ELIMINATION DE TOUTE FORME DE TRAVAIL FORCE OU OBLIGATOIRE

ENGAGEMENT SODEXO

Sodexo s'engage, quel que soit le pays où il opère, à ne pas exiger d'un collaborateur un travail ou un service sous la menace et garantit que l'ensemble des collaborateurs sont libres de quitter leur emploi à tout moment, dans le respect des conditions légales ou opérationnelles existantes.

PRINCIPES

- | S'assurer qu'aucun travail n'est accompli sous la menace d'une sanction, en faisant référence à des sanctions pénales, menaces, violence, rétention de documents d'identité, détention, non-paiement des salaires ou perte de droits ou perte d'avantages.
- | S'assurer que tout travail est exercé volontairement, à savoir avec le consentement des employés à prendre leur emploi et leur liberté de quitter cet emploi à tout moment, avec un préavis raisonnable et en conformité avec la législation nationale, les conventions collectives ou des contraintes opérationnelles.
- | S'assurer qu'aucune dette induite par le travail n'est pratiquée, à savoir la prise directe d'un prêt ou une avance de salaire d'un employé par un employeur ou un recruteur, dans la mesure où l'employé devrait mettre en gage son travail et parfois celui de sa famille afin de rembourser le prêt.
- | S'assurer que les employés n'ont pas besoin de faire des heures supplémentaires afin de gagner le salaire minimum.

BONNES PRATIQUES

Conditions de travail

- Élaborer une procédure de recrutement qui permette de faire signer les contrats de travail par les salariés (dans les pays où les contrats de travail sont nécessaires). Le contrat doit faire expressément référence aux conditions générales d'emploi, notamment: les salaires, les heures de travail, la politique des heures supplémentaires, les conditions de rupture du contrat, la politique de mobilité, la durée du contrat et la résiliation du contrat. Le contrat doit être communiqué dans une langue comprise par les employés. Ce principe devrait être également appliqué par les agences de recrutement.
- Offrir aux candidats les moyens et le soutien nécessaires pour comprendre leurs conditions générales d'emploi avant de commencer à travailler, y compris : salaires, heures de travail, la politique des heures supplémentaires, la politique de rupture et de mobilité, qui leur sont communiquées dans une langue qu'ils comprennent. Ce principe devrait être également appliqué par les agences de recrutement.
- Fournir le matériel et les équipements obligatoires pour l'hygiène et la sécurité (qui ne doivent pas être exclusivement à la charge des collaborateurs).

Heures de Travail

- Les responsables et les collaborateurs doivent être informés des lois nationales, des politiques et procédures de l'entreprise concernant les heures supplémentaires.

Rémunération

- Ne jamais effectuer une retenue de salaire, ni menacer de le faire pour un travail qui a été achevé.
- S'assurer que les collaborateurs comprennent leur rémunération (y compris les charges, formules de calcul, etc.) Si des employés ont des questions à poser, il est recommandé de mettre en place une procédure claire et bien documentée afin de permettre aux collaborateurs de poser leurs questions et d'avoir des réponses. Ces questions et réponses doivent être consignées afin que le processus puisse être amélioré.

Procédure disciplinaire

- Etablir une procédure disciplinaire claire qui interdit le recours à la violence, le harcèlement ou l'intimidation, sous quelque forme que ce soit, physique ou moral, et la communiquer aux collaborateurs dans leur langue.

Management et communication

- Développer une procédure pour signaler tous incidents liés au travail forcé.
- Mettre en place dans les pays des outils d'évaluation du risque lié au travail forcé.
- Informer nos fournisseurs de l'engagement de Sodexo pour l'élimination du travail forcé grâce au « Code de conduite des fournisseurs » du Groupe.
- Évitez d'exiger des collaborateurs (soit directement ou par l'intermédiaire d'une agence de recrutement) toute forme de dépôts d'argent, commissions de recrutement, avance sur l'équipement et de garder des documents d'identité originaux, passeport ou autres

documents de voyage appartenant aux employés. Si la rétention des documents est jugée nécessaire par la loi ou les usages, créer et communiquer une procédure claire pour les employés afin qu'ils puissent récupérer les documents à leur demande

- Lorsque les contrats de travail sont nécessaires, informer les managers et les collaborateurs de la position de l'entreprise sur l'utilisation de contrats à durée déterminée et à temps partiel (en particulier la position juridique). Lorsque c'est possible, utiliser de préférence des contrats de longue durée au lieu d'une succession de contrats de courte durée.

ILLUSTRATIONS

| 1 |

En Amérique Latine, Sodexo a développé une solution technologique innovante afin d'assurer un suivi adéquat des heures supplémentaires et d'en permettre ou leur paiement ou leur récupération. Cette procédure couvre près de 23 000 employés.

Suivre et compenser correctement les heures supplémentaires n'est pas simplement une obligation légale, mais surtout un facteur clé

d'efficacité opérationnelle et contribue de façon importante à la construction de l'engagement de nos collaborateurs.

Des projets ont commencé en Amérique latine avec l'utilisation de systèmes d'horloges biométriques afin de remplacer des méthodes manuelles obsolètes de gestion du temps dans le but d'assurer une meilleure transparence et meilleure traçabilité des heures travaillées.

| 2 |

Sodexo Cameroun distribue régulièrement des bulletins de salaire malgré le fait que les lois du pays n'obligent pas à le faire.

Chaque mois, les employés de Sodexo Cameroun reçoivent leur fiche de paie imprimée avec une comptabilisation complète des heures travaillées, charges, taxes et salaire net. Ce document

permet aux employés de vérifier qu'ils ont été rémunérés au taux convenu pour leurs heures supplémentaires.

Cette pratique va au-delà des exigences légales du Cameroun. Elle assure à nos employés une transparence complète sur leur temps de travail et leur salaire.

ABOLITION EFFECTIVE DU TRAVAIL DES ENFANTS

ENGAGEMENT SODEXO

Sodexo s'engage, quel que soit le pays où il opère, à employer uniquement des personnes ayant au moins 15 ans, exception faite des apprentis ou stagiaires s'inscrivant dans une formation professionnelle reconnue. Dans les pays où l'âge minimum légal est supérieur à 15 ans, Sodexo s'engage à respecter les législations locales.

PRINCIPES

- | Définir des limites d'âge précises pour des travaux qui peuvent être mentalement, physiquement, socialement ou moralement dangereux et nocifs pour les jeunes travailleurs.
- | Interdire tout travail qui interfère avec la scolarité d'un enfant en le privant de la possibilité de fréquenter l'école ou l'obligeant à quitter l'école prématurément ou l'obligeant à combiner la scolarité avec un travail excessivement long et pesant.

BONNES PRATIQUES

Preuves sur l'âge

- Lorsque cela est nécessaire, demander la présentation des pièces d'identité des candidats âgés de moins de 18 ans avant embauche, et conserver une copie dans le dossier.

Règles sur les conditions de travail

- Établir une liste des travaux dangereux et s'assurer que ces tâches ne sont pas effectuées par des personnes de moins de 18 ans.
- Interdire le travail régulier ou occasionnel par des enfants ou des enfants des collaborateurs sauf dans le cadre d'un apprentissage ou d'un stage. .
- Pour les jeunes travailleurs en cours de scolarité (apprentissage, stage...), adapter les horaires de travail à leurs études.
- Développer une politique claire sur les stages, l'apprentissage et autres programmes d'emploi des jeunes avec des limites précises sur le nombre d'heures travaillées, la durée de la période de formation et une limite au nombre de stages que peut effectuer un jeune dans l'entreprise.

Management et communication

- Développer une procédure pour signaler toute infraction relative aux règles sur le travail des enfants.
- Mettre en place dans des pays des outils d'évaluation du risque afin d'identifier où le travail des enfants est susceptible de se produire.
- Informer nos responsables de l'engagement Sodexo en ce qui concerne l'abolition effective du travail des enfants grâce au « Code de conduite des fournisseurs du Groupe. »
- Informer nos responsables sur les lois nationales et des politiques et procédures de l'entreprise concernant l'âge légal de travail.

ILLUSTRATIONS

| 1 |

Sodexo Espagne utilise de multiples supports de communication pour expliquer clairement les tâches qui ne peuvent être effectués par des mineurs.

Le gouvernement espagnol a élaboré en consultation avec les organisations syndicales concernées une liste d'emplois interdits aux personnes de moins de 18 ans parce que ces emplois sont considérés nuisible, douloureux, pénible ou dangereux, tant pour leur santé que pour leur bien-être personnel et professionnel.

Sodexo Espagne s'est fortement investi afin de s'assurer que ces règles soient correctement

communiquées dans toute l'organisation. Lors de la formation annuelle des responsables de sites un rappel est effectué à ce sujet et les managers sont tenus d'informer les nouveaux collaborateurs sur ces règles avant leur recrutement. En outre, les responsables régionaux des ressources humaines sont informés sur les emplois interdits aux mineurs lors de leur formation annuelle.

Ces règles sont clairement affichées sur l'intranet de Sodexo en Espagne et donc largement disponibles et accessibles. C'est grâce à ce type de communication régulière et claire que Sodexo Espagne peut assurer la sécurité de ses employés âgés de moins de 18 ans.

| 2 |

Sodexo Gabon aide ses employés à financer l'éducation de leurs enfants en leur offrant des prêts sans intérêt.

Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants peut aller au-delà des politiques et des usages du pays. Au Gabon, tous les employés qui ont la garde d'un enfant sont admissibles aux prêts étudiants offerts par Sodexo.

Chaque employé peut recevoir 200 000 francs CFA (environ 400 USD), qui peuvent être remboursés par des prélèvements mensuels sur salaire pendant quatre mois. Il n'y a pas à aucun intérêt prélevé sur l'argent emprunté.

De telles initiatives aident nos employés à investir pour l'avenir de leurs enfants et rendent plus aisé l'équilibre entre les obligations professionnelles et personnelles.

ELIMINATION DE LA DISCRIMINATION EN MATIERE D'EMPLOI ET DE PROFESSION

ENGAGEMENT SODEXO

Sodexo s'engage, quel que soit le pays où il opère, à recruter ses collaborateurs sur les critères de qualifications, de compétences et d'expériences professionnelles. Ces critères sont également applicables en matière de rémunération, de conditions de travail, de promotion, de mobilité et de formation.

Sodexo s'engage à lutter contre toute forme de discrimination en matière d'emploi et de profession, à promouvoir la diversité et l'inclusion et à soutenir le cas échéant des actions pour corriger les inégalités historiques, dans le respect des législations locales.

PRINCIPES

- | S'assurer que les collaborateurs vivent chacune des étapes de notre offre employeur (recrutement, accueil, vie en entreprise, développement, reconnaissance) sur la base de leurs aptitudes et dans le respect des valeurs de l'entreprise.

BONNES PRATIQUES

Emploi et profession

- S'assurer qu'à chaque étape de notre offre employeur, aucune discrimination, exclusion ou préférence n'ait pour conséquence de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement des collaborateurs dans leur emploi ou leur profession.

Recrutement

- Les recruteurs ou les responsables doivent éviter de poser des questions aux candidats sur leur statut marital, leur souhait d'avoir des enfants ou le nombre de personnes qu'ils ont à charge.
- Lorsque c'est possible, participer au développement de la communauté locale en recrutant de candidats locaux..
- Encourager l'emploi et la profession indépendamment de l'âge du candidat (en étant vigilant sur notre engagement sur le travail des enfants).

Adaptation de l'environnement du travail

- Faciliter et adapter les conditions de travail pour les employés handicapés telles que l'accès, les horaires flexibles, ou des pauses plus longues.

Rémunération

- Développer des méthodes pour s'assurer que la rémunération est établie sans discrimination.

Management et Communication

- Développer une procédure pour signaler toute infraction relative à la non-discrimination
- Mettre en place dans les pays des outils d'évaluation du risque afin d'identifier où des discriminations sont susceptibles de se produire.
- Informer nos fournisseurs de l'engagement Sodexo d'éliminer la discrimination à travers « le Code de conduite des fournisseurs » du Groupe.
- Former les recruteurs sur nos politiques de non-discrimination dans l'entreprise.

ILLUSTRATIONS

| 1 |

En France, Sodexo a adopté une approche concernant toutes les parties prenantes pour garantir la non-discrimination fondée sur le genre et pour construire l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

En 2007, Sodexo France a signé un accord avec les syndicats représentant les collaborateurs de Sodexo pour assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Des enquêtes et des interviews ont été menées auprès de la Direction et au niveau des sites et les résultats ont été communiqués aux représentants syndicaux. Aucune discrimination basée sur le genre n'a été trouvée. Sodexo s'est engagé à aller au-delà des obligations légales et a encouragé le développement professionnel des femmes au sein de l'entreprise.

En outre, des comités mixtes ont été établis afin d'examiner les salaires de façon systématique pour s'assurer qu'aucune différence basée sur le sexe n'existe.

| 2 |

Sodexo États-Unis a défini une liste de « catégories protégées » et a sensibilisé ses employés afin de s'assurer qu'aucune discrimination ne soit faite à leur encontre.

La politique de Sodexo aux États-Unis établit que « l'entreprise garantira l'égalité d'accès à l'emploi pour chacun, indépendamment de la race, l'identité, la couleur, la religion, la grossesse, l'origine ethnique, l'ascendance, la nationalité, l'âge, l'état matrimonial, le handicap,

le statut de vétéran, l'orientation sexuelle, le genre, l'information génétique, ou tout autre critère protégé par la loi. »

Cette liste va au-delà des exigences fédérales et inclut des catégories qui sont reconnues dans certains états mais pas dans tous les états. En tant que leader pour la promotion de la diversité et de l'inclusion, Sodexo a choisi d'élargir le champ des personnes protégées et de communiquer que nous sommes pour la diversité et que nous refusons toute discrimination.



Accord cadre international « Sodexo – UITA »



1. Parties prenantes

- 1.1. Le présent accord est conclu entre « Sodexo » et « l'UITA » ;
- 1.2. « Sodexo » désigne la société Sodexo SA et l'ensemble des sociétés filiales contrôlées par elle-même ;
- 1.3. « l'UITA » désigne l'Union Internationale des Travailleurs de l'Alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes et l'ensemble des organisations syndicales affiliées, dans les secteurs d'activité de « Sodexo » ;

2. Préambule

- 2.1. « Sodexo » et « l'UITA » affirment leur attachement au respect des droits fondamentaux de la personne humaine et reconnaissent chacune le respect de ces droits fondamentaux par l'autre partie.
- 2.2. « Sodexo » reconnaît le rôle important que jouent les syndicats pour représenter les intérêts des salariés et reconnaît que l'UITA est la fédération syndicale mondiale la plus représentative, ses affiliées représentant plus d'employés de « Sodexo » qu'aucune autre fédération syndicale mondiale.
- 2.3. « l'UITA » reconnaît l'engagement de « Sodexo » pour être un employeur socialement responsable.
- 2.4. « Sodexo » a la volonté de promouvoir un dialogue social régulier et constructif au sein de l'entreprise, au niveau local et au niveau international, sans entraver le développement de l'entreprise. « Sodexo » travaillera avec « l'UITA » pour la recherche commune de solutions permettant l'exercice des droits mentionnés dans cet accord et le progrès social par le dialogue entre les parties dans les pays où « Sodexo » exerce son activité, et que la direction des ressources humaines de « Sodexo » et le « Secrétariat de l'UITA » identifient, d'un commun accord, comme ne protégeant pas de façon efficace les droits d'association et de négociation collective.
- 2.5. Les parties reconnaissent que « Sodexo » opère dans un environnement hautement concurrentiel et est confronté dans de nombreux pays à la concurrence d'entreprises qui ne prennent pas en compte des lois et pratiques du pays relatives aux principes mis en avant dans cet accord. « L'UITA » s'engage à établir un dialogue avec les autres sociétés multinationales du secteur d'activité de « Sodexo » pour négocier des accords semblables au présent accord, dans le but de créer un environnement dans lequel toutes les sociétés du secteur pourront faire progresser les conditions sociales et d'emploi sans mettre en péril leur position concurrentielle.
- 2.6. « Sodexo » s'engage à veiller à ce que tous ses employés puissent accéder, dans le respect des lois locales, aux droits fondamentaux suivants :
 - égalité de traitement des femmes et des hommes en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail pour un travail de valeur égale ;
 - absence de toute discrimination fondée sur le sexe, la langue, l'origine ethnique, l'âge, les opinions politiques, la religion ou l'orientation sexuelle ;
 - protection de la santé et de la sécurité au travail par la mise en place d'actions de prévention et d'amélioration ;
- 2.7. « l'UITA » affirme son intérêt particulier pour :

- l'accès des employés aux assurances de santé¹,
- le recours à l'emploi stable de préférence à l'emploi temporaire,
- les conditions d'emploi lors du transfert d'employés dans le cadre de l'obtention d'un nouveau contrat.

La direction des ressources humaines de « Sodexo » examinera avec le « Secrétariat de l'UITA » les conditions dans lesquelles faire avancer progressivement ces questions, sans créer de distorsions concurrentielles qui puissent gêner le développement de « Sodexo » et avoir de conséquences négatives sur l'emploi.

- 2.8. Rien dans le présent accord n'est destiné à restreindre ou affecter de quelque façon que ce soit les pratiques de relations sociales ou les accords concernant les droits syndicaux ou leur exercice préalablement existant entre « Sodexo » et toute organisation syndicale.

3. Cadre des droits

- 3.1. Pour la mise en application des dispositions de cet accord, « Sodexo » et « l'UITA » reconnaissent l'obligation de respecter, dans les pays où « Sodexo » opère, les lois et réglementations relatives au travail, ainsi que les droits des employés concernant la liberté d'association et la négociation collective. « Sodexo » et « l'UITA » reconnaissent que certaines dispositions contenues dans les principes définis au niveau international peuvent être contraires aux lois d'un pays ; elles chercheront, par le dialogue, les moyens de promouvoir les principes reconnus dans la section 3.2 sans que rien dans cet accord ne puisse obliger « Sodexo » à violer les lois d'aucun de ces pays, ou à renoncer a priori aux droits qui lui sont accordés par ces lois.
- 3.2. « Sodexo » et « l'UITA » reconnaissent chacune leur obligation de respecter les droits des collaborateurs, en accord avec les principes définis au niveau international. « Sodexo » et « l'UITA » reconnaissent par ailleurs qu'en tant que signataire du pacte mondial des Nations Unies, « Sodexo » est engagé au respect de la déclaration universelle des droits de l'homme et de la déclaration de l'OIT en 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Par ailleurs « Sodexo » reconnaît le chapitre sur l'emploi et les relations professionnelles des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.
- 3.3. « Sodexo » et « l'UITA » affirment leur attachement au respect des principes de liberté d'association et de négociation collective et le droit des employés à mettre en place et à rejoindre les organisations syndicales de leur propre volonté et en toute liberté. « Sodexo » et « l'UITA » affirment conjointement que les employés de « Sodexo » peuvent exercer ces droits sans crainte de rétorsion, de répression ou de toute autre forme de discrimination.

4. Responsabilité des parties

- 4.1. La direction des ressources humaines de « Sodexo » communiquera cet accord dans les langues nationales dans l'ensemble de son organisation et communiquera son engagement tant au niveau global que local aux termes de cet accord. « Le Secrétariat de l'UITA » communiquera cet accord dans les langues nationales à l'ensemble de ses organisations syndicales affiliées et communiquera l'engagement de « l'UITA » aux termes de cet accord.
- 4.2. Dans l'éventualité où l'une des parties manquerait à ses obligations de diffuser cet accord à quelque niveau que ce soit dans leurs organisations respectives, les deux parties s'engagent à mettre en place rapidement les mesures correctives appropriées.
- 4.3. « Sodexo » et « l'UITA » reconnaissent l'importance de maintenir une communication permanente entre les deux organisations, afin d'évaluer la mise en application de l'accord, de rechercher en commun la solution des problèmes d'application rencontrés et les solutions permettant le progrès

¹ Cet intérêt concerne les pays dans lesquels les assurances de santé ne sont pas mises en place par les états ou les collectivités locales

du dialogue social sur les questions des droits de l'homme et du travail couverts par cet accord. Pour cela, les parties conviennent de mettre en œuvre les moyens suivants :

- contacts réguliers de la direction des ressources humaines de « Sodexo » et du « Secrétariat de l'UITA » ;
 - réunion annuelle entre les représentants de la direction générale et de la direction des ressources humaines de « Sodexo » et une délégation de « l'UITA » ; (« réunion annuelle Sodexo-UITA ») une réunion supplémentaire de lancement pourra être organisée, la 1^{ère} année suivant la signature du présent accord,
 - visites locales par un représentant de la direction des ressources humaines de « Sodexo » et un représentant du « Secrétariat de l'UITA », selon des modalités et un planning à définir d'un commun accord.
- 4.4. La « réunion annuelle Sodexo-UITA » aura pour objet l'examen de l'application de cet accord par les deux parties, ainsi que l'exploration des voies par lesquelles le dialogue social peut progresser dans les pays où l'environnement existant y est peu favorable. D'autres sujets, tels que la présentation des orientations stratégiques de l'entreprise pourront être mis à l'ordre du jour de la réunion par consentement mutuel entre la direction des ressources humaines de « Sodexo » et le « Secrétariat de l'UITA », dans la mesure où les informations sur ces sujets peuvent être révélées publiquement.
- 4.5. La « réunion annuelle Sodexo-UITA » n'aura pas pour objet la négociation d'accords collectifs nationaux, multinationaux ou internationaux; et rien de ce qui relève de la « réunion annuelle Sodexo-UITA », des contacts réguliers ou de cet accord ne devra se substituer aux ou supplanter les accords collectifs existant entre « Sodexo » et les représentants des employés.
- 4.6. La délégation représentant « l'UITA » à la « réunion annuelle Sodexo-UITA » comprendra des représentants désignés par le « Secrétariat de l'UITA » de la façon suivante :
- deux représentants/tes du « Secrétariat de l'UITA », qui seront responsables de rapporter les débats aux organisations syndicales affiliées éventuellement concernées;
 - « l'UITA » nommera au maximum 12 membres représentants des affiliés de « l'UITA » pour garantir une représentation mondiale et qui reflète les principaux marchés de « Sodexo » ainsi que la répartition géographique des employés ;
 - d'autres représentants/es qui pourront être ajoutés/es d'un commun accord avec la direction des ressources humaines de « Sodexo ».
- 4.7. La direction des ressources humaines de « Sodexo » et le « Secrétariat de l'UITA » conviendront des modalités de prise en charge par « Sodexo » des frais engagés pour la « réunion annuelle Sodexo-UITA » et pour les visites locales mentionnées dans la section 4.3.

5. Liberté d'association, reconnaissance syndicale et négociation collective

- 5.1. « Sodexo » et « l'UITA » conviennent des dispositions suivantes permettant de rendre possible en pratique l'exercice des droits énoncés ci-dessus par les employés de « Sodexo ».
- 5.1.1. Dans le cadre d'un calendrier établi d'un commun accord, la direction des ressources humaines de « Sodexo » et le « Secrétariat de l'UITA » se rencontreront pour envisager les moyens de mettre en place localement des dispositions nouvelles permettant l'application pratique de cet accord, et comprenant notamment mais non limitativement :
- 5.1.1.1. Informer les employés de leurs droits en matière de liberté d'association et de négociation collective ;
 - 5.1.1.2. Donner aux représentants syndicaux la possibilité de communiquer aux employés, en respectant leurs droits de la vie privée, les droits des employés à mettre en place et à rejoindre les organisations syndicales de leur propre volonté et en toute liberté, conformément aux lois locales de propriété et dans le respect des exigences des clients

et notamment en matière d'hygiène et sécurité, de confidentialité et de continuité d'exercice de leur activité ;

- 5.1.1.3. Rendre possible la libre circulation d'information, d'opinions et d'expression correspondant au plein exercice de la liberté d'association, sous réserve que cela n'empiète pas sur les droits des employés à prendre librement leur décision d'adhérer à un syndicat et de choisir le cas échéant à quel syndicat adhérer ;
 - 5.1.1.4. Etablir les procédures cohérentes avec les principes de cet accord pour la mise en œuvre des moyens appropriés et simples de reconnaissance, sans retard excessif (i.e. without undue delay), des organisations syndicales représentatives et légitimes, selon la législation applicable. Compte-tenu des différentes lois et pratiques nationales, la mise en œuvre de ce paragraphe sera conditionnée, le cas échéant, par la conclusion de protocoles d'accord sur les procédures entre les directions locales de Sodexo et les représentants des syndicats affiliés de l'UITA.
 - 5.1.1.5. Apporter une protection appropriée aux représentants du personnel.
 - 5.1.1.6. Mettre en place – dans tout pays où il a été établi que les procédures et les voies de recours prévues par la loi et les pratiques nationales ne protègent pas suffisamment les droits des employés à la liberté d'association -- les moyens appropriés de reconnaître un syndicat comme interlocuteur représentatif pour la négociation des accords collectifs. Il est entendu que lesdits moyens doivent être en cohérence avec les normes auxquelles il est fait référence dans cet accord ;
- 5.2. « Sodexo » reconnaîtra les représentants du personnel désignés ou élus selon les lois de chaque pays dans lequel Sodexo exerce ses activités pour conduire un dialogue constructif avec ses employés et leurs représentants.
- 5.2.1. Après reconnaissance formelle d'un syndicat comme représentation légitime des employés, la direction locale de « Sodexo » et les représentants des syndicaux locaux affiliés à « l'UITA » entameront une négociation collective constructive et de bonne foi et feront tout effort pour parvenir promptement à un accord, dans un esprit de coopération continue.
- 5.3. La direction des ressources humaines de « Sodexo » et le « Secrétariat de l'UITA » identifieront ensemble et conviendront des pays où les droits et recours garantis par la loi ne protègent pas les droits des employés à la liberté d'association et de négociation collective et définiront un protocole pour engager un dialogue sur les moyens de mettre en œuvre les pratiques qui promeuvent ces droits sans détériorer la compétitivité et le développement de « Sodexo ».

6. Mise en œuvre

- 6.1. Dans la mesure où les parties concluent un accord qui impose à l'une ou l'autre d'entre elles des obligations allant au-delà des exigences légales locales, ou des accords existant localement, ces obligations seront mises en application par étapes de façon à ce que les parties puissent travailler conjointement pour assurer le succès de cet accord et réduire tout risque potentiel d'impact négatif sur chacune des parties. Le calendrier de mise en œuvre sera défini d'un commun accord par la direction des ressources humaines de « Sodexo » et le « Secrétariat de l'UITA », après consultation de la délégation de ses représentants participant à la « réunion annuelle Sodexo-UITA ».
- 6.2. Tous problèmes d'application et de respect de l'accord ne trouvant pas de solutions dans le cadre du dialogue local seront examinés à la « réunion annuelle Sodexo-UITA » ; et les questions urgentes ou graves seront examinées dans le cadre des contacts réguliers établis entre le « Secrétariat de l'UITA » et la direction des ressources humaines de « Sodexo », à l'initiative de l'une ou l'autre des parties afin de résoudre le problème.
- 6.3. Les parties conviennent de fournir les preuves à l'appui des allégations de non-respect de cet accord et, au vu de telles preuves, les parties chercheront à résoudre tous désaccords ou à formuler les moyens adéquats de mise en conformité par un dialogue direct et de bonne foi, qui

pourra comprendre le dialogue au sein de la « réunion annuelle Sodexo-UITA », une réunion exceptionnelle entre la direction générale de « Sodexo » et le « Secrétariat de l'UITA », ou tous autres moyens de dialogue tels que convenus mutuellement entre le « Secrétariat de l'UITA » et la direction des ressources humaines de « Sodexo ».

- 6.4. En cas de désaccord persistant sur la mise en œuvre du présent accord, après avoir épuisé la recherche de solutions par les procédures définies aux points 6.2 et 6.3, le différend pourra être porté devant un médiateur indépendant, désigné d'un commun accord pour faciliter la résolution négociée du désaccord.
- 6.5. La procédure de règlement de conflit définie ci-dessus s'applique exclusivement aux conflits nés de l'interprétation ou de la mise en œuvre du présent accord, non pas à ceux nés de tout autre accord ou loi.
- 6.6. « L'UITA » s'engage à ne pas entamer ou soutenir d'action internationale de boycott, de communication négative, de campagne institutionnelle ou toute autre action défavorable à « Sodexo », tant que le dialogue sur les questions en cause se poursuit dans le cadre de cet accord.

7. Durée et interprétation

- 7.1. Le présent accord mondial entrera en vigueur à la date de sa signature par les deux parties et restera en vigueur tant que « Sodexo » et « l'UITA » le souhaiteront, mais pourra être résilié ou renégocié à la demande de l'une ou l'autre partie sous condition d'un préavis minimum de trois mois donné par écrit à l'autre partie.
- 7.2. Les procédures de résolution de conflit telles que définies ci-dessus seront le recours exclusif à la disposition des parties, étant entendu que cet accord ne peut fournir la base d'un quelconque motif d'action devant une juridiction ou administration par « Sodexo », « l'UITA » ou quelque tiers que ce soit.
- 7.3. La version française de cet accord fera foi et prévaudra toute version dans une autre langue.

Conventions dont les principes sont reconnus dans cet accord

- Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87)
- Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98)
- Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971 (n° 135)
- Convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29)
- Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (n° 105)
- Convention sur l'âge minimum, 1973 (n° 138)
- Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182)
- Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100)
- Convention concernant la discrimination (Emploi et profession), 1958 (n° 111)

« Sodexo »
Directeur Général
Michel Landel



« l'UITA »
Secrétaire Général
Ron Oswald



Ressources Humaines

Sodexo

255 quai de la bataille de Stalingrad

92866 ISSY-LES-MOULINEAUX CEDEX – France

Tél. +33 (0)1 57 75 80 29

www.sodexo.com

