



المسؤولية المجتمعية للشركات

إتفاقية توتال العالمية

دافوس في 22 يناير/ كانون الثاني 2015

المحتويات

المقدمة

المادة 1 – مجال التطبيق

المادة 2 – تعزيز حقوق الإنسان في العمل

- 1-2. حرية التعبير والرأي
- 2-2. تعزيز الحوار الاجتماعي
- 3-2. حظر التمييز
- 4-2. خطر العمل القسري ومكافحة عمالة الأطفال
- 5-2. العلاقة مع الشركات المقدمة للخدمات والموردين

المادة 3 – التنوع

- 1-3. المساواة في العمل بين النساء والرجال
- 2-3. الأمومة

المادة 4 – الصحة والسلامة في العمل والمسؤولية المجتمعية

- 1-4. السياسة المعتمدة فيما يتعلق بالصحة والسلامة والبيئة والجودة
- 2-4. التزامات مسؤولية
- 3-4. الواجبات والوسائل
- 4-4. هيئة لتبادل الآراء في مجال السلامة
- 5-4. العلاقات مع الشركات المقدمة للخدمات والموردين
- 6-4. التنمية الاقتصادية والاجتماعية
- 7-4. ضبط آثار الأنشطة على النظام البيئي

المادة 5 – التأمين على الوفاة

المادة 6 – التوقع والدعم الاجتماعي للتطورات التنظيمية

المادة 7 – التواصل ومتابعة الاتفاقية

- 1-7. التواصل
- 2-7. متابعة الاتفاقية – لجنة FAIR
- 3-7. الصعوبات المحتملة

المادة 8 – مدة الاتفاقية، سريان مفعولها، مراجعتها وإنهاؤها

المقدمة

الطرفان الموقعان لهذه الاتفاقية العالمية:

- مجموعة توتال (المشار إليها فيما بعد بـ "المجموعة")،
 - الاتحاد الدولي لعمّال الصناعات "IndustriALL Global Union" (المشار إليه فيما بعد بـ "IndustriALL")، الذي يمثل أكثر من 50 مليون عامل في مجالات التعدين والطاقة والصناعة، وأغلبية المنظمات النقابية القائمة في محيط أنشطة المجموعة،
- يعتبران أنّ الحوار المنتظم واحترام السياسات والممارسات فيما يتعلق بالمسؤولية المجتمعية للشركات (CSR) يساهمان في دمج الالتزامات المعتمدة في الاتفاقية على الصعيد العالمي.

باعتبارها متواجدة في أكثر من 130 بلداً، تعتبر المجموعة بمثابة جهة فاعلة دولية مهمة توظّف أكثر من 110000 عامل من ذوي الخلفيات والمهن المتعددة والمختلفة على حد سواء.

يندرج نمو واستمرارية المجموعة في إطار تقاسم تراث مشترك من القيم والمبادئ الأخلاقية التي توجه العمل اليومي للنساء والرجال العاملين ضمن المجموعة.

ثلاث قيم رئيسية تشكل قاعدة الالتزام الأخلاقي الخاصة بالمجموعة:

- الاحترام، الذي يمثل التعهد بالنّقة والاستمرارية في أنشطتها وتبادلاتها،
- المسؤولية، التي تحنّت بشكل خاص على التضامن والاحترافية،
- المثالية، التي تضمن المصادقية الداخلية والخارجية لأعمالها.

تتدرج هذه القيم الأخلاقية الجوهرية ضمن عدد معين من مبادئ العمل: الاحترام المتواصل لحقوق الإنسان، والحرص الدائم على السلامة، وحماية البيئة، والاحترام، والرفق تجاه كل من محاوريهما، والنزاهة فيما يتعلق بمسائل الشركة وعلاقات العمل على حد سواء، وعدم التدخل في الحياة السياسية، مع التشديد على أهمية التضامن، سواء أكان على الصعيد الداخلي أو على صعيد المجتمعات والشركات ذات الصلة بهذه الأنشطة.

من أجل التوصل إلى تنمية هذه المبادئ وتنفيذها والامتثال لها، تزوّدت المجموعة بأدوات مختلفة:

- تعرض "آداب السلوك" قيم ومبادئ عمل المجموعة إلى جانب إلزام العاملين في المجموعة بالامتثال لها،
- يعزز "ميثاق السلامة والصحة والبيئة والجودة" سياسة المجموعة حول مبادئ أساسية،
- يرافق "دليل حقوق الإنسان" العاملين في النهج المعروض في "آداب السلوك". وهو يعدّد ويكمل المعايير والتوصيات الداخلية في إطار احترام القانون الدولي،
- يهدف الدليل العملي الخاص بالنزاهة إلى درء المخاطر وتأمين النزاهة في العلاقات المهنية.

IndustriALL والمجموعة يدعمان بشكل خاص المبادئ المذكورة في:

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان،
- اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل،
- اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في فرص العمل ومكافحة التمييز، وحظر العمل القسري، وحظر عمالة الأطفال، والحرية النقابية والمفاوضة الجماعية،
- نص المبادئ التوجيهية الخاص بمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للشركات المتعددة الجنسيات،
- الاتفاق العالمي للأمم المتحدة،
- نص المبادئ التوجيهية المتعلقة بالشركات وحقوق الإنسان المعتمد من قبل مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة.

منذ عقد من السنين، تطور الحوار الاجتماعي ضمن المجموعة على الصعيد الأوروبي، من خلال تعزيز صلاحيات اللجنة الأوروبية والمفاوضات عبر الحدود الوطنية في هذا المجال مع الاتحادات النقابية الأوروبية:

- الاتفاق الأوروبي في 22 نوفمبر / تشرين الثاني سنة 2004 لإنشاء أرضية اجتماعية،
- الاتفاق الذي تم عقده في 21 نوفمبر / تشرين الثاني سنة 2005 حول تساوي الفرص،
- الاتفاق الذي تم عقده في 28 مارس / آذار سنة 2007 وصيغته المعدلة في 23 مارس / آذار سنة 2012 بشأن المساعدة على إنشاء وإنعاش وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

تنوي المجموعة و IndustriALL بموجب هذه الاتفاقية متابعة وتعزيز المفاوضات عبر الحدود الوطنية على الصعيد العالمي.

المادة 1

مجال التطبيق

تتطبق هذه الاتفاقية على شركة توتال وشركاتها التابعة بشكل مباشر أو غير مباشر بنسبة تفوق 50%.

بالإضافة إلى ذلك، في الشركات التابعة حيث تكون المجموعة موجودة من دون تولى الإدارة التشغيلية، تبذل المجموعة قصارى جهدها لتعزيز المبادئ فيها.

المادة 2

تعزيز حقوق الإنسان في العمل

تحتزم المجموعة حقوق الإنسان المعترف بها دولياً.

في هذا الإطار، تلتزم بتطبيق مبادئ الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية (OIT) حول حقوق الإنسان الرئيسية في مكان العمل:

- العمل القسري، 1930 (اتفاقية رقم 29)،
- الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، 1948 (اتفاقية رقم 87)،
- الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 (اتفاقية رقم 98)،
- المساواة في الأجور، 1951، (اتفاقية رقم 100)،
- حظر العمل القسري، 1957، (اتفاقية رقم 105)،
- التمييز، 1958، (اتفاقية رقم 111)،
- الحد الأدنى لسن الاستخدام، 1973، (اتفاقية رقم 138)،
- حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999، (اتفاقية رقم 182).

تتعهد المجموعة باحترام القوانين المحلية للدول التي تعمل فيها والمعايير الدولية. في حال تعارض المعايير، تحرص المجموعة على تطبيق المعيار الأكثر حمايةً لحقوق الإنسان.

إن ظروف عمل العاملين، واحترام الأشخاص، وعدم وجود تمييز، والحفاظ على الصحة والسلامة، كل هذه الأمور تحظى باهتمام خاص، بغض النظر عن السياق السياسي والاجتماعي أو الصعوبات التي تواجهها المجموعة في البلدان التي تكون متواجدة فيها.

1-2. حرية التعبير والرأي

تعترف المجموعة، بموجب المعايير الدولية لحقوق الإنسان، أنّ لكل شخص الحق في حرية الرأي والتعبير.

يضمن الحق في حرية الرأي والتعبير التمتع بحرية اعتناق الآراء من دون مضايقة.

2-2. تعزيز الحوار الاجتماعي

تتعهد المجموعة باحترام المبادئ المتضمنة في اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 87 و98، وتعترف لجميع عاملها، مع الالتزام بالحياد التام، بحرية التنظيم التي تمثل حق العمال في تشكيل المنظمات والانضمام إليها أو تركها بغية تعزيز مصالحهم في العمل والدفاع عنها.

في هذا الإطار، تقوم المجموعة بـ:

- حظر أي نوع من أنواع التواصل غير المنصفة التي تهدف إلى التأثير على قرار عاملها فيما يتعلق بالتمثيل النقابي،
- الالتزام، عند توظيف عاملها أو إدارة مسيرتهم المهنية، بعدم ممارسة أي نوع من التمييز بسبب نشاط نقابي،
- حظر أي نوع من التمييز ضد العاملين أو ممثليهم الذين يطالبون بحقوقهم المنصوص عليها بموجب هذه الاتفاقية.

تساهم حرية المفاوضة وحرية التنظيم بضمان ظروف التوظيف والعمل العادلة.

يركز طرفا هذه الاتفاقية، في سياق الحوار الاجتماعي البناء، على تعزيز مشاركة العاملين وممثلهم في الحوار الاجتماعي وتنميته على الصعيد الدولي. يشجع طرفا هذه الاتفاقية المفاوضة الجماعية، وهي عملية يقوم من خلالها ممثلو العاملين، وأصحاب العمل وممثلوهم بالتفاوض حول تطبيق شروط التوظيف والعمل وإبرام الاتفاقيات الجماعية والاتفاقيات المقبولة من قبل الطرفين. تلتزم المجموعة ببذل كل الجهود بهذا الاتجاه.

في إطار تقييم موضوعي للمناصب، تتعهد المجموعة بتنفيذ سياسة أجور عادلة، وقابلة للمقارنة على صعيد المعايير المهنية في البلد المعني. سيتم تعزيز التبادلات مع ممثلي العاملين حول هذه المواضيع.

3-2. حظر التمييز

تعتبر المجموعة غير مقبول كل تمييز يتصف بمعاملة غير متساوية وغير مؤاتية لبعض الناس بشكل خاص بسبب الجنس، والعمر، والدين، والرأي السياسي، والأصل، والتوجه الجنسي، والهوية الجنسية، والحالة الصحية والإعاقة.

تتعهد المجموعة بمكافحة جميع أشكال التمييز وتؤكد على عزمها القائم على احترام التنوع وتعزيز تكافؤ الفرص وفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111.

4-2. حظر العمل القسري ومكافحة عمالة الأطفال

وفقاً للقوانين والمعايير الدولية، يجب أن تحرص كل شركة على أن عاملها قد اختاروا عملهم بحرية ويتمتعون بكامل الحرية لتركه وفقاً لعقد العمل المبرم.

يجب تحديد العناصر التأسيسية للعمل في كل عقد عمل (الراتب، وشروط العمل، ومدة العمل...). يجب أن تقوم الشركات بدفع الأجور العادلة والمنصفة بشكل منتظم ومباشر لكل عامل.

وفقاً لمعايير منظمة العمل الدولية ومع مراعاة أية أحكام تشريعية محلية تنص على حد أعلى من الحماية، يُحظر استخدام أي شخص دون سن الخامسة عشرة. بالإضافة إلى ذلك، لا يجوز أن يكون أقل من 18 سنة، الحد الأدنى لسن القبول في أي نوع من العمل أو الأعمال الخطرة التي بحسب طبيعتها أو بفعل الظروف التي تُزاول فيها من المرجح أن تعرّض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق المراهقين.

تطبق المجموعة هذه الأحكام بما في ذلك في البلدان التي لا تتضمن قوانينها هذه المعايير.

5-2. العلاقة مع الشركات المقدمة للخدمات والموردين

تترقب المجموعة من شركاتها المقدمة للخدمات ومورديها:

- أن يلتزموا بمبادئ المادة رقم 2 من هذه الاتفاقية أو بمبادئ مماثلة أو ما يعادلها،
- أن يتأكدوا أن المقاولين التابعين لهم يمثلون لمبادئ معادلة للمبادئ المذكورة سالفاً،
- أن يتقيدوا بالأحكام القانونية والتعاقدية وفقاً لقانون العمل والضمان الاجتماعي فضلاً عن الاتفاقيات الجماعية القائمة.

تحرص المجموعة على أن يتم نشر وتعزيز مبادئ هذه الاتفاقية بين شركاتها المقدمة للخدمات ومورديها. وفي حال تجاهل هذه المبادئ، تتخذ المجموعة الإجراءات اللازمة التي قد تصل إلى فسخ العقد....

المادة 3

التنوع

تتعهد المجموعة بتعزيز التنوع القائم ضمن الفرق، وبشكل خاص في مجالات الاختلاط، والتدويل، وإدماج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، والتنوع الاجتماعي وكبار السن.

3-1. المساواة في العمل بين النساء والرجال

يؤكد طرفا هذه الاتفاقية عزمهما على ضمان المساواة المهنية بين النساء والرجال.

تعني المساواة المهنية المساواة في التوظيف، والتطور المهني، والتدريب والأجر المتساوي للعمل المماثل.

3-2. الأمومة

تحرص كل شركة من شركات المجموعة على ألا يكون لأيام الغياب بسبب إجازة الأمومة أي تأثير سلبي على الأجر أو ترقية العاملات، وبالتالي، يجب أن يتم تحديد فترات الغياب بسبب الأمومة (إجازة الأمومة).

لهذا السبب، يجب أن تكون زيادة الأجر الفردي للعاملة الغائبة بسبب إجازة الأمومة متساوية على الأقل في عام الإجازة لمتوسط زيادات الأجر الفردية التي تم الحصول عليها على مدى السنوات الثلاث الماضية. علاوةً على ذلك، لا يمكن طرد العاملات المثبت طبيياً أنهن حوامل خلال إجازة الأمومة، باستثناء سبب لا علاقة له بالحمل.

المادة 4

الصحة والسلامة في العمل والمسؤولية المجتمعية

يعتبر طرفا هذه الاتفاقية أنه من الضروري لمستقبل المجموعة تنمية المبادئ التي تهدف إلى:

- ضمان سلامة الأشخاص الموجودين على مواقع تابعة للمجموعة،
- تعزيز تنفيذ الإجراءات فيما يتعلق بالمسؤولية المجتمعية.

4-1. السياسة المعتمدة فيما يتعلق بالصحة، والسلامة، والبيئة والجودة

يضع طرفا هذه الاتفاقية على رأس أولوياتهما سلامة وصحة الأشخاص، وسلامة الأنشطة، واحترام البيئة، وإرضاء العملاء، فضلاً عن الاستماع إلى مجموعة أصحاب المصالح.

حيثما تمارس أعمالها، تحرص المجموعة على الامتثال للقوانين والتنظيمات السارية عليها وتقوم بإكمالها، إن لزم الأمر، بمتطلبات محددة.

بالنسبة إلى جميع أنشطتها، تقوم المجموعة، فيما يتعلق بالسلامة، والصحة، والبيئة والجودة، بتنفيذ سياسات لإدارة المخاطر، وتقييم هذه المخاطر بشكل دوري.

تلتزم المجموعة بإجراء حوار اجتماعي بناءً مع ممثلي العاملين من أجل إنشاء هذه السياسة المتعلقة بالسلامة، والصحة، والبيئة والجودة.

لا يتم إنشاء أي مشروع تنمية، أو إطلاق أي منتج إلا بعد إجراء تقييم للمخاطر مع الأخذ في الاعتبار دورة الحياة الكاملة.

في هذا الإطار، يأخذ أي مشروع استثماري خلال تصميمه في عين الاعتبار صحة وسلامة العاملين والسكان في المناطق المحيطة ويقوم مسبقاً بفرض تدابير الوقاية من المخاطر.

4-2. التزامات مسؤولية

يعترف طرفا هذه الاتفاقية بضرورة تحلي جميع العاملين بثقافة تقوم على نقاط أساسية وهي إدارة المهارات، وزيادة المعرفة على أساس التجارب والخبرات، والتدريب المهني المستمر، وتبادل المعلومات والتشاور. يستند هذا المسعى على المشاركة والإدارة المثالية.

كل شخص، مهما كان مركزه، يجب أن يكون مدركاً لدى ممارسة وظائفه لدوره ومسؤوليته الشخصية فيما يتعلق بالوقاية من مخاطر الحوادث والإصابات على الصحة أو البيئة، وجودة المنتجات والخدمات. اليقظة والدقة في هذه المجالات هما من العوامل الهامة في تقييم أداء العمل، وبشكل خاص، عمل المديرين التنفيذيين.

4-3. الواجبات والوسائل

تخضع الأنظمة الداخلية للإدارة المتعلقة بالسلامة، والصحة، والبيئة والجودة المرتبطة بكل نشاط، إلى تقييم دوري، عن طريق قياس النتائج التي تم الحصول عليها، وتحديد أهداف التقدم، وتنفيذ خطط عمل وتنظيم عملية المراقبة المرتبطة بها.

- بما أنّ الطرفين مقتنعان بأنّ العاملين يؤدون دوراً مهماً في الوقاية من المخاطر، يلتزم الطرفان بتعزيز واحترام:
- الحق في الحصول على المعلومات فيما يتعلق بالمخاطر في مكان العمل فضلاً عن تلقي تدريب مناسب للعمل بسلامة،
 - الحق في المساهمة في الجهود المبذولة لتحسين الصحة والسلامة في مكان العمل.
 - الحق في رفض أو إيقاف أي عمل خطير، ويخضع هذا الرفض لتحليل بهدف إصدار قرار مشترك مناسب. لا يمكن أن يؤدي هذا الرفض إلى أي عقوبات إن كان مرتبطاً بالممارسة القانونية لهذا الحق.

تمتلك المجموعة وسائل وخطط طوارئ مخصصة لمواجهة مختلف أنواع الحوادث؛ ويتم تحديث هذه التدابير بشكل دوري وفحصها من خلال تدريبات يتم إجراؤها على فترات منتظمة.

تضع المجموعة في متناول عاملها معدات الوقاية المخصصة للمخاطر، وتضمن حصولهم على المعلومات ذات الصلة بالقوانين والالتزامات فيما يتعلق بالسلامة والتدريب في مجال السلامة المناسب لمكان العمل.

يتفق طرفا هذه الاتفاقية، بغية دعم الممارسات الجيدة فيما يتعلق بالسلامة والصحة، على إبلاغ ممثلي العاملين بالمؤشرات المتعلقة بالسلامة في مكان العمل والتي يتم متابعتها في إطار الأنظمة الداخلية للإدارة وتكون موضوع نقاش من أجل تحسينها.

4-4. هيئة لتبادل الآراء في مجال السلامة

بالنسبة إلى الشركات التي لا تملك هيئة لتبادل الآراء حول مسائل الصحة والسلامة، يتفق طرفا هذه الاتفاقية على ضرورة تسهيل المحادثات بين الإدارة وممثلي العاملين من أجل ضبط ترتيبات تسمح بإجراء حوار متواصل بشأن هذه القضايا.

4-5. العلاقات مع الشركات المقدمة للخدمات والموردين

تختار المجموعة شركاتها المقدمة للخدمات ومورديها بحسب قدرة كل منها على الالتزام بسياساتها فيما يتعلق بالسلامة، والصحة، والبيئة والجودة.

يعتبر طرفا هذه الاتفاقية أنّ صحة وسلامة عمالي الشركات المقدمة للخدمات تشكلان أولوية مثلما هو الحال بالنسبة إلى عمالي المجموعة. تخلق المجموعة شروطاً لإنشاء إطار مناسب للسلامة والصحة البدنية والعقلية، بشكل مستقل عن أنشطة الأطراف المتدخل على مستوى مواقعها.

في هذا الإطار، تضمن كل شركة من شركات المجموعة التي تستخدم الشركات المقدمة للخدمات حصول عمالي هذه الشركات على المعلومات المتعلقة بالمخاطر العامة في الموقع.

في حال تجاهل القوانين المتعلقة بالسلامة، أو الصحة أو حماية البيئة من قبل الشركة المقدمة للخدمات، يمكن أن تتخذ المجموعة الإجراءات اللازمة التي قد تصل إلى فسخ العقد.

4-6. التنمية الاقتصادية والاجتماعية

تعتمد المجموعة، فيما يتعلق بالسلامة، والصحة، والبيئة والجودة، موقفاً بناءً يقوم على الشفافية والحوار مع أصحاب المصالح والأطراف الأخرى. وهي تهدف بشكل خاص، من خلال التزامها المجتمعي، إلى تنمية أنشطتها بالتناسق مع المجتمعات المحيطة.

يعتبر طرفاً هذه الاتفاقية أن أنشطة المجموعة يجب أن تزيد إنتاجية العمل بالنسبة إلى أصحاب المصالح المرتبطين بها بشكل خاص من خلال:

- شفافية المجموعة في مساهمتها المالية، عن طريق الضرائب، والرسوم والاستحقاقات، في تنمية الأراضي المستضيفة، وفقاً للقوانين المحلية؛
- خلق فرص عمل محلية مباشرة وغير مباشرة على أساس سياسة تعاقدية مناسبة، ضمن مسعى تعليمي وتدريبى مستديم،
- الدعم المقدم لتنفيذ:
 - برامج اجتماعية واقتصادية في البلدان النامية،
 - مساعدات للمشاريع المحلية الرائدة.

4-7. ضبط آثار الأنشطة على النظام البيئي

تحرص المجموعة على ضبط استهلاك الطاقة الخاص بها، وانبعثات غازات الدفيئة الخاصة بها، وإنتاجها للنفايات النهائية وأثارها على التنوع البيولوجي.

تقوم المجموعة بتنمية عمليات ومنتجات وخدمات جديدة لعملائها للمساهمة في تحسين كفاءة استخدام الطاقة والحد من التأثير البيئي.

تشارك المجموعة في البحث عن مصادر طاقة إضافية وتنميتها، وبالتالي تقدم مساهمة نشطة في التنمية المستدامة.

المادة 5

التأمين على الوفاة

تجسد هذه المادة التزام الطرفين الموقعين بتوفير نظام تأمين على الوفاة لكل عامل في المجموعة مع تحديد المبادئ العامة.

مع مراعاة الاستثناءات التقليدية في مجال التأمين على الوفاة (حرب، ممارسة بعض الألعاب الرياضية، ...)، يغطي نظام التأمين على الوفاة وفاة العامل مهما كان السبب.

في حال وفاة العامل، تضمن هذه الاتفاقية حصول المستفيدين الذين قام ذلك العامل بتعيينهم بحرية، بغض النظر عن فئته المهنية، على مستوى تغطية يعادل على الأقل مدة سنتين من إجمالي الراتب الأساسي.

تُدفع هذه التغطية نقداً.

تقوم كل شركة معنية بتحديد تفاصيل العاملين المغطين، ونسبة تمويل التغطية، والراتب الأساسي المرجعي.

يتم تطبيق هذه الترتيبات وفقاً للتشريعات الاجتماعية والممارسات السارية المفعول في كل بلد. وبالتالي، يمكنها أن تخضع للتفاوض أو التشاور مع ممثلي العاملين.

المادة 6

التوقع والدعم الاجتماعي للتطورات التنظيمية

يؤكد طرفا هذه الاتفاقية على عزمهما على توقع ومتابعة التطورات التنظيمية التي يتم تنفيذها من قبل المجموعة لتتكيف مع بيئتها.

في هذا الإطار، تعترف المجموعة أن:

- الحوار مع ممثلي العاملين هو أمر ضروري ويتطلب مشاركتهم في المعلومات حول المسائل الاستراتيجية، والاقتصادية والاجتماعية فضلاً عن عواقب هذه التطورات،
- من الواجب إشعار ممثلي العاملين بالتطورات التنظيمية التي تنجم عنها عواقب متعلقة بالعمل، مما يسمح لهم بالتدخل في أقرب وقت ممكن لإجراء التعديلات المقترحة، من أجل تسهيل التغيرات بالنسبة إلى العاملين المعنيين.
- يجب أن تقوم المجموعة بتشجيع الشركات المحلية على تنفيذ حلول مخصصة للمشاكل المتعلقة بالعمل من خلال تسهيل إعادة التصنيف الداخلي أو الخارجي، بغية تأمين حل لمشكلة العمل الناتجة عن هذه التطورات لكل عامل معني.
- عندما يتم إجراء تصفية نشاطات، تلتزم المجموعة بأن تأخذ عقود التصفية بعين الاعتبار الالتزامات المتفاوض عليها والتي تركز على العواقب الاجتماعية التي قد تترتب على العاملين.
- بمناسبة هذه التطورات التنظيمية، يجب أن تكون الاجراءات الاجتماعية التي تم تنفيذها من قبل فروع المجموعة من بين أفضل الممارسات التي تعتمدها الشركات الناشطة في نفس المجال في البلد المعني.

7-1. التواصل

تلتزم المجموعة:

- بإشعار جميع عاملها بتوقيع وتنفيذ هذه الاتفاقية. هذه الاتفاقية متوفرة في الشبكة الداخلية للمجموعة،
- بترجمة الاتفاقية باللغات التي تم اختيارها بالتشاور مع IndustriALL، أي الألمانية، والإنكليزية، والعربية، والصينية، والإسبانية، والفرنسية، والهولندية، والبولونية، والبرتغالية والروسية.

7-2. متابعة الاتفاقية - لجنة FAIR

تدعم أحكام هذه الاتفاقية وتوسع التزامات المجموعة فيما يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR)؛ وهي لا تقوم باستبدال أو تعديل الممارسات المحلية فيما يتعلق بالحوار والتفاوض.

من أجل تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية ومتابعتها، اتفق الطرفان على إنشاء لجنة "FAIR" (تسهيل التطبيق، وإشراك الجميع، والقياس المنتظم لنتائج الاتفاقية).

تعقد اللجنة اجتماعاً مرة في السنة، خلال الفصل الأول. يتم عقد الاجتماع خارج فرنسا كل سنتين.

ويسبق هذا الاجتماع اجتماع تحضيرى يستغرق نصف يوم حيث يسمح بمشاركة عاملين من المجموعة، يعيّنهم الاتحاد الدولي لعمال الصناعات "IndustriALL" حسب المنطقة الجغرافية. تساهم المجموعة بتسهيل المشاركة في هذا الاجتماع التحضيرى فيما يخص الغياب.

هذه اللجنة:

- هي برئاسة إدارة الموارد البشرية للمجموعة،
- مؤلفة من ممثلين أعضاء منظمة نقابية تابعة لـ IndustriALL ومعينين من قبل الاتحاد بنسبة:
 - ممثل واحد لـ IndustriALL،
 - 3 ممثلين، من عاملي المجموعة، من بلدان خارج الاتحاد الأوروبي،
 - 4 أعضاء من اللجنة الأوروبية

يسمح اجتماع المتابعة بـ:

- مراجعة تنفيذ الأحكام المنصوص عليها في هذه الاتفاقية،
- تحديد الممارسات الجيدة واقتراح إجراءات لتعزيزها،
- استعراض، على نطاق أوسع، النتائج والتوجهات الاستراتيجية للمجموعة،

تتحمل المجموعة تكاليف النقل والإقامة والإطعام والترجمة الفورية المتعلقة بهذا الاجتماع السنوي لأعضاء لجنة FAIR، وذلك وفقاً للشروط التي تطبق عادة في المجموعة.

7-3. الصعوبات المحتملة

في حال وجود صعوبة في تنفيذ الاتفاقية، يتعهد طرفا هذه الاتفاقية بالإبلاغ عنها في أسرع وقت ممكن لإيجاد حل في أقرب وقت ممكن.

- ويعتبر الطرفان أنه من المناسب حل الصعوبات ميدانياً، وفي هذا الإطار، يحرصان على تطبيق الإجراء التالي:
- تتظر الإدارة المحلية في الأمر، وفي حال حدوث انتهاك مزعوم للاتفاقية، يمكن تأمين المساعدة للعاملين من قبل ممثل منظمة نقابية محلية،
 - في حال عدم الاتفاق، يتم تسوية الموضوع من قبل طرفي هذه الاتفاقية بالتعاون مع الإدارة والمنظمات النقابية المحلية.

المادة 8

مدة الاتفاقية، سريان مفعولها، مراجعتها، إنهاؤها

تم عقد هذه الاتفاقية لمدة محددة تعادل 4 سنوات بدءاً من تاريخ توقيعها.

إنّ النسخة الفرنسية هي المرجع بين الطرفين.

خلال اجتماع لجنة FAIR، الذي يتم عقده خلال سنة تاريخ استحقاق هذه الاتفاقية، يضع الطرفان تقييماً شاملاً لتنفيذ الاتفاقية والجراءات التي يمكن اتخاذها.

يجوز للطرفين مراجعة الاتفاقية في أي وقت من خلال ملحق تعديلي، وإنهاؤها بناءً على إشعار مدته 6 أشهر. حررت هذه الاتفاقية في 22 يناير / كانون الثاني 2015

من جانب الاتحاد الدولي لعمال الصناعات "IndustriALL"

من جانب توتال

جيركي رينا (Jyrki Raina)
الأمين العام

باتريك بوياني (Patrick Pouyanné)
المدير العام