

الاتفاق الإطاري العالمي  
حول الحقوق الأساسية  
والمسؤولية الاجتماعية  
لمجموعة ENGIE

---

---

3	.....الديباجة
4	.....المادة 1 - نطاق تطبيق الاتفاق الإطاري العالمي
5	.....الفصل الأول: التزامات المجموعة فيما يتعلق بالحقوق الأساسية
5	.....المادة 2: الامتثال للمعايير الدولية والتقيّد بها
6	.....المادة 3- أخلاقيات المجموعة وواجب اليقظة
8	.....المادة 4 - الأمن الضريبي
9	.....المادة 5- احترام الحقوق النقابية
9	.....المادة 6- منع ومكافحة أي شكل من أشكال المضايقة
10	.....الفصل 2- الالتزامات المتعلقة بالصحة والأمن ونوعية الحياة في العمل
10	.....المادة 7- أمن الجميع: أولوية مطلقة
11	.....المادة 8: تعزيز نوعية الحياة في العمل
11	.....الفصل 3: الحماية الاجتماعية وتعزيز الإدماج في صميم التجربة
11	.....المادة 9- الحماية الاجتماعية للعاملين لدى ENGIE على الصعيد العالمي
12	.....المادة 10- النمو الشامل للجميع
12	.....10-1 الاختلاط: 50 في المئة من السيدات المديرات
13	.....10-2 المساواة في الأجر بين المرأة والرجل في المهارات والمناصب المماثلة
13	.....10-3 التنوع وتكافؤ الفرص وعدم التمييز
14	.....10-4 نظام استحقاقات العمال
14	.....الفصل 4 - العمالة وتنمية المهارات
14	.....المادة 11- العمالة المستدامة
15	.....المادة 12- التحوّل الرقمي
15	.....المادة 13- اكتساب المعارف طوال الحياة
16	.....الفصل 5- نوعية حوار جيدة مع جميع الأطراف المعنية
16	.....المادة 14- إنشاء منتدى عالمي
17	.....المادة 15 - الحوار الاجتماعي على مستوى الكيانات الإدارية للمجموعة
17	.....المادة 16 - العلاقات المسؤولة مع الموردين والمقاولين من الباطن
17	.....الفصل 6- تنفيذ الاتفاق ومتابعته
17	.....المادة 17 - نشر الاتفاق
18	.....المادة 18 - متابعة الاتفاق
19	.....المادة 19- تسوية المنازعات / إجراءات الإنذار
19	.....الفصل 7 - أحكام ختامية
19	.....المادة 20 - بدء نفاذ الاتفاق ومدته
19	.....المادة 21 - مراجعة الاتفاق
20	.....المادة 22 - تجديد الاتفاق
20	.....المادة 23 - ترجمة الاتفاق

## الديباچه

ENGIE هي مجموعة عالميّة رائدة في مجال الطاقة المنخفضة الكربون تركز استراتيجيتها على 3 محاور تطوير:

- الطاقة المتجددة
- البنى التحتية للطاقة
- أنشطة الخدمات (حلول العملاء) القائمة على البنية التحتية اللامركزية

ولمواجهة حالة الطوارئ المناخية، أدرجت المؤسسة في نظامها الأساسي "سبب الوجود" على النحو التالي: العمل على التعجيل بالانتقال إلى اقتصاد محايد للكربون، من خلال حلول أكثر كفاءة في استخدام الطاقة وأكثر ملاءمة للبيئة.

ويجب أن يكون الانتقال إلى اقتصاد محايد للكربون مصحوباً بطريقة أكثر استدامة وشمولاً للتنمية الاجتماعيّة في مجالات الحماية الاجتماعيّة والتنوع وتنمية المهارات. وتدعم ENGIE بنشاط مبادئ "الانتقال العادل" وفقاً للمبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدوليّة من أجل الانتقال العادل إلى الاقتصادات والمجتمعات المستدامة بيئياً للجميع.

ولتحقيق هدف حياد الكربون، تلتزم ENGIE باستخدام التكنولوجيات النظيفة والخضراء لذاتها ولشركاتها التابعة وتشجع على استخدام هذه التكنولوجيات للمتعاقدين معها من الباطن.

تتضمن هذه الاستراتيجية وضع سياسة انتقال شاملة وعادلة لموظفي شركة ENGIE في جميع أنحاء العالم. ولتحقيق هذه الأهداف، تستثمر ENGIE في البحث والتطوير.

يدعم الموقعون على هذا الاتفاق الانتقال إلى اقتصاد خالٍ من الكربون ويتعاونون على ضمان الانتقال العادل وإعادة الانتشار والتدريب الكافي، مع ضمان حماية حقوق العمال ومصالحهم وضمان تخطيط وتنفيذ تأثير هذه التغييرات بطريقة متفق عليها ومنصفة.

تتحمل شركة ENGIE مسؤوليات اجتماعية إلى جانب مسؤوليات تجاه موظفيها ومساهميها. وفي هذا الصدد، تعهدت المؤسسة بالتزامات بيئية أو اجتماعية مختلفة تسهم في تحقيق استراتيجية المجموعة. وعلى وجه الخصوص، تسهم ENGIE بنشاط، من خلال أنشطتها، في تحقيق حصول الجميع على الطاقة النظيفة، وتطوير الطاقة المتجددة، وتحسين كفاءة الطاقة. وتحفظ ENGIE بعلاقات الجوار مع الأقاليم وتسهم في تنميتها الاجتماعيّة والاقتصادية.

وهذا الاتفاق يندرج في إطار هذه المسؤولية الاجتماعيّة والبيئية التي تقع على عاتق ENGIE، ويسهم إسهاماً كاملاً في الحوار مع جميع الأطراف المعنية.

تحتزم ENGIE وتعزز المبادئ التوجيهية التي وضعتها منظمة العمل الدوليّة في هذا المجال، ولا سيما المبدأ الذي ينص<sup>1</sup> على ما يلي:

ولا يمكن تحقيق التنمية المستدامة إلا بالمشاركة النشطة من جانب عالم العمل. إن الحكومات وأرباب العمل والعمال ليسوا عناصر فاعلة سلبية، بل هم عناصر فاعلة في التغيير، وقادرون على وضع طرائق عمل جديدة تحافظ على البيئة لأجيال الحاضر والمستقبل، وتقضي على الفقر وتشجع العدالة الاجتماعيّة، والأعمال التجارية المستدامة وإيجاد فرص عمل لائقة للجميع.

وبالنسبة لمجموعة ENGIE، فقد تم إرساء أسس هذا الطموح منذ عام 2010 في إطار الاتفاق الإطاري الدولي بشأن حقوق الإنسان والحوار الاجتماعي والتنمية المستدامة الذي انتهى في عام 2016. وفي أيار/مايو 2014، استكمل هذا الاتفاق الإطاري باتفاق عالمي بشأن الصحة والصحة على الصعيد المهني.

<sup>1</sup> <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/green-jobs/lang--en/index.htm>

وكمجموعة منتشرة في العديد من البلدان في العالم، تلتزم ENGIE أيضاً بأحكام القانون الفرنسي المتعلق بواجب اليقظة الشركات المتعددة الجنسيات الصادر في 27 آذار/مارس 2017.

واتساقاً مع سياسة المسؤولية الاجتماعية والبيئية، يحدد هذا الاتفاق التزامات المؤسسة بتوفير فرص عمل لائقة لجميع موظفي المجموعة. وهو ملتزم بشكل راسخ بهذه الالتزامات في سياق الانتقال إلى الطاقة النظيفة والمستدامة والمتاحة للجميع.

والغرض من هذا الاتفاق هو ضمان نشر معايير عالية من حيث علاقات العمل والحقوق الاجتماعية من خلال حوار اجتماعي منظم ومفتوح وبناء على جميع المستويات.

تقوم المجموعة، من خلال إدارتها وممارساتها المهنية، بتنفيذ هذا الاتفاق وضمن نشره مع جميع الأطراف المذكورة فيه. وتحقيقاً لهذه الغاية، يتعهد الموقعون بتزويدها بالمعلومات ذات الصلة وبالتوعية والتدريب.

تلتزم ENGIE بتعريف جميع موظفيها والمديرين بهذا الاتفاق لضمان فهم الاتفاق وتنفيذه، وذلك من خلال أكثر الطرق صلة بالموضوع. وتتعهد الاتحادات الدولية الموقعة بنقل هذا الاتفاق إلى فروعها وبذل قصارى جهودها لضمان التنفيذ الفعال لهذه المبادئ. ويمكن تنظيم أعمال مشتركة لتحقيق هذا الهدف.

## المادة 1 - نطاق تطبيق الاتفاق الإطاري العالمي

1- ينطبق هذا الاتفاق على جميع الشركات الحالية والمستقبلية التابعة لـ ENGIE وعلى جميع الموظفين بغض النظر عن طبيعة عقد عملهم. تعزز المجموعة المبادئ والمعايير الواردة في هذا الاتفاق لدى المتعاقدين المباشرين والموردين.

تنطبق هذه الاتفاقية على جميع الشركات التي تسيطر عليها مجموعة ENGIE بشكل مباشر أو غير مباشر.

2- في حالة دمج أو حيازة أو إعادة تشكيل الكيانات الجديدة التي تسيطر عليها المجموعة، تصبح هذه الكيانات الجديدة جزءاً من نطاق هذا الاتفاق، ويجب أن تمتثل لأحكام هذا الاتفاق على النحو المبين أعلاه.

3- وعلاوة على ذلك، تنطبق التزامات هذا الاتفاق أيضاً على جميع الشركات الفرعية التي تتحمل المجموعة، دون أن تكون مساهماً في الأغلبية، المسؤولية التنفيذية عنها، وبالتالي قدرتها على التأثير والعمل داخل هذه الشركات.

وتتفيد الفروع التابعة للمجموعة تقييداً صارماً بالقوانين الدولية والوطنية والمحلية وبالأحكام الأكثر حماية لحقوق الإنسان والنقابات العمالية وحقوق العمل.

4- وستكفل المجموعة تعزيز هذا الاتفاق وتضمن احترام هذه المبادئ، بما في ذلك في إطار خطة اليقظة التي يتطلبها القانون الفرنسي لعام 2017 بشأن واجب اليقظة<sup>2</sup>.

ستقدم ENGIE سنوياً قائمة بجميع الشركات في المنطقة الموحدة للمجموعة، وموقعها، وأية وثائق مفيدة وضرورية لتحقيق أهداف هذا الاتفاق وتنفيذه (مثل الميثاق الأخلاقي وخطة العمل المتعلقة بالصحة والأمن...).

<sup>2</sup> القانون رقم 399-2017 المتعلق بواجب اليقظة

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034290626&categorieLien=id>

## الفصل الأول: التزامات المجموعة فيما يتعلق بالحقوق الأساسية

### المادة 2 - الامتثال للمعايير الدولية والتقيّد بها

5- وفي إطار هذا الاتفاق، تؤكد ENGIE وفروعها من جديد التزامها باحترام معايير حقوق الانسان والحقوق النقابية وحقوق العمل المعترف بها دوليا في جميع أنشطتها. تؤكد ENGIE التزامها باحترام:

- مبادئ الامم المتحدة التوجيهية بشأن المؤسسات وحقوق الانسان؛
- الإعلان العالمي لحقوق الانسان؛
- مبادئ منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي التوجيهية للمؤسسات المتعدّدة الجنسيات؛
- إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المؤسسات المتعدّدة الجنسيات والسياسة الاجتماعية؛
- الاتفاق العالمي للأمم المتحدة.

6- وبذلك، تكفل ENGIE أن تكون أنشطتها متفقة مع أعلى معايير الحماية، وأن تكون لها أدنى مستوى من الامتثال لأحكام النصوص الدوليّة لحماية حقوق الانسان والدفاع عنها. وفي حالة تعارض المعايير بين القانون الوطني والمعايير الدوليّة، تلتزم ENGIE بالمعايير الدوليّة، دون الإخلال بالقوانين الوطنيّة.

7- تتعهد ENGIE بالامتثال التام للاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدوليّة وتنفيذها حتى في البلدان التي لم تصدق على هذه الاتفاقيات، بما في ذلك:

- ضمان الحرية النقابية ومبادئ المفاوضة الجماعيّة:

- الاتفاقية 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي (1948)
- الاتفاقية 98 المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعيّة (1949)

-إلغاء العمل القسري أو الإلزامي

- الاتفاقية 29 المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي (1930)
- الاتفاقية 105 المتعلقة بإلغاء السخرة (1957)

-حظر عمل الأطفال واستغلالهم

- الاتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام (1973)
- الاتفاقية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها (1999)

-حماية العمال

- الاتفاقية رقم 102 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام (1952)
- الاتفاقية 155 المتعلقة بسلامة العمال وصحتهم وبيئة العمل (1981)
- الاتفاقية 167 المتعلقة بالأمن والصحة في مجال البناء (1988)

-مكافحة التمييز

- الاتفاقية 100 المتعلقة بالمساواة في الأجر بين العمال والعاملات عن العمل المتساوي القيمة (1951)
- الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة (1958)
- الاتفاقية رقم 135 بشأن حماية ممثلي العمال في المؤسسة والتسهيلات التي تمنح لهم (1971)
- الاتفاقية 156 المتعلقة بنكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين: العمال ذوو المسؤوليات الأسرية (1981)
- الاتفاقية 190 بشأن العنف والمضايقة (2019)

8- تكرر ENGIE تأكيد التزامها بحقوق الانسان والحقوق الأساسية والبيئية، بما في ذلك مراعاتها في بيئات العمل واختيار الموردّين والمقاولين المباشرين.

تعمل ENGIE مع الموردّين والمتعاقدّين من الباطن المباشرين الذين يتعهدون باحترام حقوق الإنسان وحقوق العمال والنقابات.

9- تكفل ENGIE علاقات تتسم بالمسؤولية الاجتماعية مع الموردّين والمتعاقدّين من الباطن المباشرين، بما في ذلك من خلال إجراءات الاختيار والالتزامات التعاقدية المنفذة مع مورديها الرئيسيين في إطار سياستها المتعلقة بالأخلاقيات والامتثال.

10- كما تعترف ENGIE بضرورة مراعاة الشعوب الأصلية في مشاريعها، وتعهّدت بالتعاون معها بحسن نية، بما في ذلك من خلال مؤسساتها التمثيلية.

11- تؤيد ENGIE وتتنبئ مفهوم العمل اللائق<sup>3</sup> وفق منظمة العمل الدولية، على النحو الذي حدّته منظمة العمل الدولية، وهو العمل المنتج الذي يتقاضى أجرا مناسباً؛ ويكفل السلامة في مكان العمل وفقاً لسياسة الصحة والأمن التي تنتهجها المجموعة والاتفاق العالمي بشأن الصحة والأمن، وذلك بالحد من التعرض للمخاطر إلى أدنى حد معقول؛ ويوفر الحماية الاجتماعية للعمال؛ ويمنح الأفراد حرية التعبير عن شواغلهم وآرائهم، وتنظيم أنفسهم والمشاركة في القرارات التي تؤثر على حياتهم.

12- ويشير الموقعون إلى مجموعة قواعد سياسة الصحة والأمن لـ ENGIE التي تنطبق على جميع الموظفين، وكذلك على موظفي المتعاقدّين والموردّين. وهم يذكرون على وجه الخصوص بالحق في رفض المهمة وإيقافها عندما لا تتوفر الظروف الامنية.

### المادة 3 - أخلاقيات المجموعة وواجب اليقظة

13- تتلافى ENGIE الفساد وتكافحه بجميع أشكاله داخل منظماتها ولدى مورديها والمتعاقدّين معها من الباطن المباشرين.

<sup>3</sup><https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm>

14- إن التزام المجموعة بالأخلاقيات والامتثال هو العمل، في كل مكان وفي جميع الظروف، وفقاً لمبادئها الأخلاقية الأساسية. هناك سياسة "عدم التسامح مطلقاً" قائمة في مجال مكافحة الغش والفساد.

15- ويرد أدناه وصف للآليات التي أنشئت داخل ENGIE فيما يتعلق بالأخلاقيات والامتثال، وواجب اليقظة، وحماية مطلق الإنذار. ولا يخضع تعريف هذه الأحكام للتشاور أو التفاوض المسبق مع الشركاء الاجتماعيين. ومع ذلك، تحترم ENGIE حقوق النقابات العمالية في الدفاع عن العمال وتقدر هذه الحقوق وتراعي تنبيهاتها في هذا الصدد.

خلال الإثني عشر شهراً بعد توقيع هذا الاتفاق، سوف تدرس معاً الاتحادات النقابية الدولية (إن.د.) و ENGIE كيفية مساهمة الاتحادات النقابية الدولية بإجراءات الإنذار بشكل بناء على الصعيد الدولي.

أعدت ENGIE ما يلي:

- آليات إنذار، متاحة لأصدقاء المجموعة والأطراف المعنية، وكلف بها طرف متعاقد خارجي، للإبلاغ عن أفعال أو تصرفات يمكن أن تؤثر على سلامة الأشخاص و/أو حقوقهم، أو تؤثر على نشاط ENGIE، أو تنطوي على مسؤولية جسيمة (في مجال الصحة/الأمن، والبيئة، وحقوق الإنسان، وحقوق العمل، والمنظمات النقابية، واحترام الأشخاص، والخصوصية، وما إلى ذلك). يقوم مطلق الإنذار بالإبلاغ عن أي حادث، سواء بشكل مجهول الهوية أو غير مجهول الهوية. إذا كان هناك إنذار مجهول، فإن ENGIE تحترم عدم الكشف عن هوية مطلق الإنذار. ولا تتخذ ENGIE أي إجراء انتقامي (جنائي أو تأديبي) يتصل بالإنذار. إذا اعتقد مطلق الإنذار أنه يخضع لتدبير انتقامي، فيجب عليه أن يعلم عن ذلك على الفور عن طريق خط الإنذار. ويجب أن يكون الإنذار نزيهاً وبحسن نية وخالياً من أي سوء نية، ويجب أن يشمل أي فعل خطير يكون قد علم به شخصياً مطلق الإنذار.

- ميثاق أخلاقي<sup>4</sup> موجّه إلى جميع موظفي المجموعة، بغض النظر عن الكيان الذي ينتمون إليه، وكذلك إلى أي شخص ترسله شركة ثالثة إلى كيان تابع للمجموعة. ويحدد هذا الميثاق المبادئ الأخلاقية التي يجب على أي متعاون أو إدارة في المجموعة أن ينفذها في ممارساته وسلوكه المهني. ويُرسَل هذا الميثاق إلى الموقعين على هذا الاتفاق. ويجري تقديم أي معلومات مكتملة إلى المنتدى العالمي.

- إنشاء تدريب على التعلّم الإلكتروني "الاحتيال والفساد: عدم التسامح مطلقاً" متاحة لجميع موظفي المجموعة من أجل توعيتهم بمبادئ المجموعة وممارساتها الأخلاقية، ومساعدتهم على إدماج هذه المبادئ في ممارساتهم المهنية اليومية، وإكسابهم ردود الفعل في حالة حدوث معضلة أخلاقية.

- واجب اليقظة

16- وفقاً للقانون الفرنسي المتعلق بواجب اليقظة، فإن خطة الرصد التي وضعتها ENGIE تجمع بين جميع التدابير المتخذة لمنع الانتهاكات الخطيرة لحقوق الإنسان (بما في ذلك حقوق العمل والمنظمات النقابية)، والحريات الأساسية، فيما يتعلق بأنشطتها (الصحة والأمن والبيئة).

17- تحال خطة المجموعة للرصد والتقييم السنوي المنشور لتنفيذه إلى المنتدى العالمي سنويا. وعلى الصعيد المحلي، تقدم الكيانات المعنية خطة اليقظة والالتزامات الناشئة عن القانون الفرنسي المتعلق بواجب الشركات المتعددة الجنسيات في اليقظة إلى منظماتها الممثلة للموظفين.

18- وتستند خطة اليقظة إلى مختلف أنواع النهج المتبع في تحديد المخاطر والوقاية منها (حقوق الإنسان، المسؤولية الاجتماعية للشركات، الصحة والأمن، المشتريات)، وكذلك إلى نظام إنذار مشترك يتيح لجميع الموظفين (الدائمين والمؤقتين، بصرف النظر عن الوظيفة أو النشاط أو البلد)، أو الأطراف المعنية (الموردون، والمتعاقدون من الباطن، والنقابات، والمنظمات غير الحكومية، وما إلى ذلك) للإبلاغ عن حالة غير ملائمة أو غير متسقة مع مبادئ المجموعة أو مع القوانين واللوائح المنطبقة.

19- ويجري سنويا في نهاية العام تحديث خرائط المخاطر التي وضعت في إطار خطة المجموعة للرصد. وستعرض نتائج هذه الخرائط وستناقش في المنتدى العالمي قبل نشرها السنوي في وثيقة التسجيل العالمية. وستتيح هذه المناقشات أيضا فرصة لتبادل الآراء العامة بشأن التحديات التي تطرحها خطة اليقظة ولعرض ردود المجموعة.

20- وفي إطار هذه الخطة، يجري إدماج الالتزام بحقوق الإنسان وحقوق العمل والنقابات العمالية في متطلبات سياسة الشراء. ويعتبر احترام هذه الحقوق معيارا لاختيار الموردين الجدد والاحتفاظ بالموردين الحاليين على حد سواء.

21- تطلب ENGIE من مورديها والمتعاقدين معها من الباطن المباشرين الالتزام بأعلى معايير حقوق الانسان وحقوق العمال والنقابات وأعلى معايير الحماية.

22- في حالة الانذار بممارسات المورد أو المتعاقد من الباطن المباشر فيما يتعلق بانتهاك حقوق الانسان، أو العمال أو النقابات، تتخذ إجراءات تصحيحية.

تحتفظ ENGIE بالحق في التحقق في أي وقت من امثال الموردين والمقاولين المباشرين للالتزامات الواردة في هذا الاتفاق.

23- تجري متابعة خطة الرصد التي وضعتها ENGIE من خلال سلسلة الاخلاقيات والامتثال، عن طريق تقرير الامتثال السنوي للمجموعة.

خلال الإثني عشر شهراً بعد توقيع هذا الاتفاق، سوف تدرس معاً الاتحادات النقابية الدولية (إن.د.) و ENGIE كيفية مساهمة الاتحادات النقابية الدولية بإجراءات تدعيم اليقظة بشكل بناء على الصعيد الدولي.

#### المادة 4 - الأمن الضريبي

24- تتصرف ENGIE بشرف ونزاهة، مما يعني أن المجموعة تمثل للقوانين والقواعد الضريبية السارية.

تدفع ENGIE حصتها العادلة من الضرائب في البلدان التي تعمل فيها، وتقيم علاقات بناءة مع السلطات الضريبية بروح من الانفتاح والاستجابة، وتزيد من أمنها القانوني وتحافظ على سمعتها.

تطبق ENGIE مبدأ الشفافية الضريبية وتعزز نتائجها في البلدان التي نشأت فيها. تقوم ENGIE، لدى إدارة الضرائب الفرنسية، بإصدار بيان "كل بلد على حدة" وفقاً للمعيار الذي وضعتة منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (تقرير كل بلد على حدة).

25- تتفق الممارسات الضريبية داخل المجموعة مع المدونات الأخلاقية لـ ENGIE ومبادئها المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية والبيئية. لا تتغاضى ENGIE عن التهرب الضريبي أو عدم المشروعية وتتبع الإجراءات والقنوات الرسمية.

## المادة 5 - احترام الحقوق النقابية

26- تمتلك ENGIE لاتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 87 ورقم 98 بشأن حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية، ومن ثم:

- ضمان أن تكون الفروع التابعة لها ضامنة لبيئة حرة ومفتوحة لممارسة الحق في الحرية النقابية، وأن تلتزم باحترام الحياد الصارم في اختيار موظفيها لتشكيل نقابة أو الانضمام إليها؛
- تحظر ENGIE أي اتصالات غير عادلة (جائزة أو تعسفية) تهدف إلى التأثير على قرارات موظفيها فيما يتعلق بالانتماء النقابي والتمثيل النقابي، وكذلك أي شكل من أشكال التمييز على أساس الانتماء النقابي والنشاط النقابي في سياساتها وممارساتها المتعلقة بالتوظيف والأجر والتطوير الوظيفي؛
- تعترف ENGIE بموظفيها المنضمين إلى نقابة وممثليهم وتحميهم من أي إجراء تمييزي؛
- تحترم ENGIE الاستقلال الذاتي للمنظمات النقابية واستقلالها وحقها في التنظيم، وتعترف بذلك وتحميه، وفقاً للتشريعات واللوائح الوطنية السارية؛
- وتسمح ENGIE للمنظمات النقابية، حيثما وجدت في المؤسسة، أو لممثلي الموظفين الآخرين، بمقابلة الموظفين، وفقاً لشروط متفق عليها مسبقاً بين الإدارة الوطنية/المحلية ونقابات العمال/ممثلي الموظفين. والإدارة الوطنية/المحلية هي التي تكفل الامتثال لهذا الالتزام. ويمكن الإبلاغ عن أي شكوك بشأن عدم الامتثال لهذا المبدأ من خلال نظام الإنذار الأخلاقي التابع للمجموعة؛
- تعترف ENGIE بقيمة التفاوض الجماعي مع المنظمات النقابية وممثلي الموظفين حيثما وجد هؤلاء في المؤسسة، وهو عنصر أساسي في الحوار الاجتماعي؛
- تقدم ENGIE معلومات عن أنشطتها وكذلك معلومات اقتصادية عامة من كياناتها إلى النقابات العاملة في المؤسسة أو إلى ممثلي الموظفين الآخرين لتيسير ممارسة المساواة الجماعية؛
- تقر ENGIE بأهمية وجود صلة بين موظفيها والاتحادات الدولية أو المحلية دون إعاقة الحوار الاجتماعي القائم داخل الكيان المحلي؛
- وتمشياً مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 135 المتعلقة بممثلي العمال، تقدم ENGIE تسهيلات لممثلي العمال لتمكينهم من أداء مهامهم بسرعة وفعالية، مع مراعاة خصائص نظام العلاقات المهنية السائدة في البلد والاحتياجات، أهمية وإمكانيات الشركة المعنية. وينبغي ألا يؤدي منح هذه التسهيلات إلى إعاقة سير العمل الفعال للمؤسسة المعنية.

27- يجوز الإبلاغ عن أي حالة غير مناسبة أو غير مطابقة لمبادئ المجموعة أو للقوانين واللوائح المنطبقة عن طريق نظام الإنذار المشار إليه في المادة الثانية. 1 من هذا الاتفاق المتعلق بواجب اليقظة.

## المادة 6 - منع ومكافحة أي شكل من أشكال المضايقة

28- توفر ENGIE لموظفيها بيئة عمل يتم من خلالها معاملتهم باحترام وكرامة. وترفض ENGIE أي شكل من أشكال المضايقة وإساءة المعاملة والعنف في علاقات العمل، بغض النظر عن مكان ممارسة هذه العلاقات. وتكفل المجموعة توفير بيئة عمل للموظفين تحترم حريات الأفراد والخصوصية.

29- وفي هذا السياق، فإن منع ومكافحة جميع أشكال المضايقة المعنوية أو الجنسية وأي شكل من أشكال التمييز أمر أساسي.

## 30- يشير الموقعون إلى ما يلي:

- تتمثل المضايقة المعنوية في التصرفات المتكررة تجاه الموظف، التي تهدف إلى تدهور ظروف عمله أو تؤدي إلى تدهور كرامته أو الإضرار بصحته البدنية أو العقلية أو الإضرار بمستقبله المهني.
- ويتصف التحرش الجنسي بأي شكل من أشكال السلوك غير المرغوب فيه، سواء كان لفظياً أو غير لفظي أو بدنياً، ذا طابع جنسي، يكون الغرض منه أو الأثر المترتب عليه هو انتهاك كرامة الشخص، ولا سيما عندما يخلق هذا السلوك بيئة تخويف أو عدائية أو مشينة أو مهينة أو مسيئة. يعتبر التحرش الجنسي بمثابة مضايقة جنسية، حتى وإن لم تكن متكررة، إذا كان يستخدم أي شكل من أشكال الضغط الشديد لغرض وحيد فعلي أو ظاهري هو الحصول على عمل ذي طابع جنسي، سواء كان هذا الفعل قد تم السعي إليه لصالح مرتكب الفعل أو لصالح طرف ثالث.

31- تضع ENGIE أجهزة للتنصت والتحقيق والحماية للموظفين الذين يتعرضون للتحرش المعنوي أو الجنسي، وتكفل أن تحذو الشركات التابعة لها حذوها.

32- تؤيد ENGIE اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 وتعززها في أنشطتها، حتى في البلدان التي لم تصدق عليها بعد.

33- يجوز لأي شخص يعرف نفسه بأنه LGBTI+ رفض فرصة أو نقل مهني في بلد تكون فيه حقوق LGBTI+ مقيدة دون أي تأثير على حياته المهنية في ENGIE.

34- وستكفل المجموعة توعية الموظفين وتدريبهم على هذه المسائل من أجل تهيئة بيئة عمل خالية من المضايقة والعنف.

## الفصل 2 - الالتزامات المتعلقة بالصحة والأمن ونوعية الحياة في العمل

### المادة 7 - أمن الجميع: أولوية مطلقة

35- تعلق ENGIE أهمية قصوى على الصحة والأمن والامن لجميع الأشخاص الذين يتدخلون ضمن المجموعة.

36- إن سلامة الأشخاص هي أولوية قصوى بالنسبة للفريق العامل الذي يركز على القضاء على حوادث العمل المميتة، وخفض معدل تواتر الحوادث غير المميتة وشدها، سواء بالنسبة للعاملين في المجموعة أو لجميع العاملين لحسابهم. إن قدرة ENGIE على العمل في جميع أنحاء العالم بطريقة آمنة وموثوقة هي الأساس الذي يقوم عليه تفوقها التشغيلي وأدائها. وتطمح المجموعة إلى تحقيق هذا الهدف من خلال نهجه "لا حياة تحت الخطر"، بغية تحديد المخاطر الكامنة في أنشطته والسيطرة عليها.

37- تؤكد ENGIE من جديد التزاماتها بموجب الاتفاق العالمي للصحة والأمن المؤرخ 13 أيار/مايو 2014، الذي يشكل جزءاً لا يتجزأ من هذا الاتفاق<sup>5</sup>. تم تحديث صياغة اتفاق الصحة والأمن هذا بشأن الشكل في سياق التفاوض على هذا الاتفاق الإطاري العالمي.

## المادة 8 - تعزيز نوعيّة الحياة في العمل

39- تؤكد ENGIE اقتناعها بأن المرأة والرجل يشكلان ثروة أساسية للمؤسسة.

40- تسهم نوعيّة الحياة في العمل في رفاه الموظفين وأدائهم

41- تعزّز ENGIE ديناميات تحسين نوعيّة الحياة في العمل من خلال الحوار الاجتماعي والتفاوض الجماعي وإشراك جميع الأطراف المعنية في المؤسسة، مع التركيز على مختلف الأبعاد الجماعية والفردية. ويجري توعية المديرين بتحسين نوعيّة الحياة في العمل (تنظيم ساعات العمل، والتوفيق بين العمل والحياة الخاصة، والبيئة البدنية، وما إلى ذلك)، والوقاية من المخاطر النفسية الاجتماعية (الإجهاد في العمل، والتحرش، وما إلى ذلك).

42- تروج ENGIE، على جميع المستويات، للممارسات الجيدة الرامية إلى تحسين نوعيّة الحياة في العمل، وفقاً للوائح المحلية<sup>6</sup>.

43 - وعلى وجه الخصوص، فإن التوازن بين العمل والحياة الشخصية يسهم في نوعيّة الحياة في العمل، وفي الوقاية من الإجهاد، وفي أداء الاعمال التجارية.

44- تبرز ENGIE الممارسات الرامية إلى ضمان التوفيق بين العمل والحياة الشخصية، ولا سيما الاستخدام الفعال للأشكال الجديدة من العمل الرقمي (البريد والهاتف المحمول والشبكات الاجتماعية، وما إلى ذلك). تدعم ENGIE "الحق في تسجيل الخروج" لكل شخص بما في ذلك أثناء فترات العمل عن بُعد وفي ظل احترام ساعات العمل.

## الفصل 3 - الحماية الاجتماعية وتعزيز الإدماج في صميم التجربة

### المادة 9 - الحماية الاجتماعية للعاملين لدى ENGIE على الصعيد العالمي

45- تؤدي الحماية الاجتماعية دوراً حاسماً في تعزيز كرامة الإنسان، والتماسك الاجتماعي، والمساواة، والعدالة الاجتماعية، فضلاً عن التنمية الاجتماعية والاقتصادية المستدامة.

<sup>5</sup> وتقوم ENGIE بإشراك الهيئات الممثلة للموظفين في تحليل المخاطر والحوادث المهنية، حتى في الحالات التي لا ينص فيها القانون المحلي على ذلك.

<sup>6</sup> من خلال الاتفاق الأوروبي بشأن نوعيّة الحياة في العمل الموقع في 2014/11/27

46- ووفقاً لمبادئ توصية منظمة العمل الدولية رقم 202، تتعهد المجموعة بأن يتمتع جميع موظفيها بالحد الأدنى المشترك والكافي من الحماية الاجتماعية في أي مكان تعمل فيه المجموعة.

47- تلتزم ENGIE بمختلف القوانين واللوائح والممارسات المحلية والوطنية المتعلقة بالحماية الاجتماعية والمعاشات التقاعدية، وتتعهد بدفع الاشتراكات ذات الصلة حيثما وجدت.

48- وفي حالات عدم وجود أو عدم تناسب هذه الأحكام، تقوم ENGIE، بالتشاور مع ممثلي الموظفين، بوضع برامج للحماية الاجتماعية تكفل مستوى كافياً من الحماية الاجتماعية لجميع موظفيها في جميع أنحاء العالم، بما في ذلك الحد الأدنى من الاستحقاقات التالية:

1. إجازة الأهل: إجازة أمومة مدتها 14 أسبوعاً وإجازة أبوة مدتها 4 أسبوعاً بأجر كامل؛

2. الضمان في حالة العجز الكامل عن العمل: حد أدنى للتغطية يعادل 12 شهراً من الأجر؛

3. الضمان الصحي: تغطية تكاليف العلاج في المستشفيات بنسبة 75 في المائة كحد أدنى؛

4. ضمان الوفاة: تغطية وفاة لجميع العاملين فيها تنص على دفع حد أدنى من الأجر الإجمالي يعادل 12 شهراً.

49- وفي سياق وباء COVID\_19، قدمت ENGIE واتحادات نقابات العمال الدولية بياناً بشأن تغطية تكاليف العلاج في المستشفيات، فضلاً عن تغطية وفيات موظفي ENGIE على الصعيد العالمي<sup>7</sup>.

وستنشر الضمانات المتعلقة بالابوة والعجز الكامل عن العمل في غضون 3 سنوات من توقيع الاتفاق الإطاري العالمي. ويمكن تنفيذها تدريجياً في الشركات التابعة التي تدخل في نطاق هذا الاتفاق.

50- يقدم سنوياً خلال المنتدى العالمي عرض لمعدلات تغطية كيانات المجموعة.

## المادة 10- النمو الشامل للجميع

### 1-10 الاختلاط: 50 في المئة من السيدات المديرات

51- تنتهج ENGIE سياسة لتنمية الاختلاط تشمل تكافؤ الفرص والمعاملة، في إطار نهج للتقدم الاجتماعي والاداء الاقتصادي.

<sup>7</sup> بيان الحماية الاجتماعية للعاملين لدى ENGIE على الصعيد العالمي - في أوقات وباء كوفيد-19

52- وفي هذا السياق، تولي الوحدة اهتماما خاصا للمرأة في المناصب غير الادارية، بما في ذلك المهن التقنية، بغية تعزيز تطورها. وفي هذا الصدد، تولي الوحدة اهتماما خاصا للمرأة في الوظائف غير الادارية، بما في ذلك المهن التقنية.

53- تتعهد ENGIE بأن تعمل كل شركة فرعية تابعة لها على اتخاذ إجراءات ملموسة لتطوير الاختلاط بشكل كامل.

54- وتحقيقا لهذه الغاية، كان هدف المجموعة هو أن تشغل النساء نصف وظائف المديرين بحلول عام 2030. وستحال إلى المنتدى العالمي نتائج محددة وتقرير عن الاجراءات الملموسة المتخذة على الصعيد المحلي.

## 2-10 المساواة في الأجر بين المرأة والرجل في المهارات والمناصب المماثلة

55- إن المساواة في الأجر بين المرأة والرجل في العمل عنصر حاسم في تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في المجتمع.

56- إن وجود نظام للاجور يتسم بالشفافية ويمكن التحقق منه حسب نوع الجنس، فيما يتعلق بجميع الموظفين، يرسل إشارات إيجابية عن القيم وأساليب العمل داخل المؤسسة. إن وجود نظام عادل وغير تمييزي يعكس الممارسات الإدارية الجيدة ويسهم بفعالية في تحقيق الأهداف المطلوبة.

57- ينبغي تحديد الممارسات التمييزية المباشرة أو غير المباشرة المحتملة في مجال الاجور وإزالتها باستخدام طريقة استباقية. ويجري تقاسم هذه المنهجية ونتائجها سنويا مع المنتدى العالمي.

58- لا يجوز التمييز ضد المرأة الحامل. ولا يمكن أن يكون لغياب الأمومة أو الأبوة، قبل الولادة وبعدها، تأثير سلبي على الأجر أو التطور الوظيفي.

## 3-10 التنوع وتكافؤ الفرص وعدم التمييز

59 - ويقيم التنوع على جميع مستويات المجموعة. ويجب أن يعكس تكوين الهيكل الاجتماعي للمجموعة المجتمع المدني الذي يعمل فيه والعلاء الذين يخدمه.

60- ترفض ENGIE أي تغيير في تكافؤ الفرص أو في المعاملة في مجال العمل، على أساس جملة أمور منها الاصل، ولون البشرة، ونوع الجنس، والدين، والرأي السياسي، والالتزام النقابي، الجنسية، والأصل الاجتماعي، والسن، والإعاقة، والوضع العائلي، الحالة الصحية والأمومة والميل الجنسي والهوية الجنسية.

61- تتخذ كيانات المجموعة إجراءات قوية من أجل التذكير بهذه المبادئ. وهي تعمل بنشاط على تعزيز التنوع بحيث يعكس ملاك موظفي ENGIE المجتمع المدني ويكافحون ضد أي شكل من أشكال التمييز.

62- تكفل ENGIE تطبيق هذه المبادئ على مدى الحياة المهنية لموظفيها من النساء والرجال (التوظيف، والتطوير الوظيفي، والتدريب، والاجر).<sup>8</sup>

63- وبالإضافة إلى التشريعات الوطنية القائمة، ترفض المجموعة أي شكل من أشكال التعصب إزاء الاختلافات وتشجع احترام الخصوصية.

#### 10-4 نظام استحقاقات العمال

64- تمارس ENGIE أجورا لائقة وتحترم الحد الأدنى للأجور والضمانات الاجتماعية لكل بلد، ولا سيما دفع الاشتراكات الاجتماعية في حدود الشروط الدنيا للبلد الذي يجري فيه النشاط. وستكفل شركة ENGIE امتثال المتعاقدين معها من الباطن لهذه الأحكام.

ورحنا بتوافر هذه الإحصاءات، سيحال تقرير عن الحد الأدنى للأجور والتغيرات في القوة الشرائية إلى المنتدى العالمي لكل بلد توجد فيه ENGIE بشكل كبير.

#### الفصل 4 - العمالة وتنمية المهارات

##### المادة 11- العمالة المستدامة

65- إن توقع وتنمية مهارات جميع الموظفين هما من صميم سياسة الموارد البشرية لدى ENGIE. ومن ثم، فإن التدريب والتنقل هما من الأدوات التي يمكن أن تخدم قابلية الجميع للتوظيف.

66- تقرّ ENGIE بأهمية العمالة المباشرة والمأمونة لكل من الفرد والمجتمع، مع التركيز على الوظائف الدائمة وغير المحددة المدة والمباشرة.

67- ينبغي الاضطلاع بأي عمل في الاطار القانوني المناسب، دون اللجوء المفرط إلى القوة العاملة المؤقتة أو المرحلية.

68-2- تلتزم المؤسسة بالالتزامات القانونية والتعاقدية تجاه جميع العمال بموجب القوانين واللوائح والاتفاقات الجماعية المتعلقة بالعمل والضمان الاجتماعي. يحصل جميع الموظفين على عقد عمل (أو ما يعادله) مكتوب بلغة رسمية من البلد المنفذ للعقد. وتدفع المرتبات في حساب مصرفي باسمهم.

<sup>8</sup> الاتفاق الأوروبي للمساواة المهنية بين المرأة والرجل، المؤرخ في 22 تشرين الثاني/نوفمبر 2017

69- تتوقع ENGIE من شركائها والمتعاقدين من الباطن تطبيق معايير مماثلة.

70- وتلتزم ENGIE بالسعي بصورة منهجية إلى الحفاظ على الضمانات الاجتماعية الجماعية أثناء التحولات التي تطرأ على شركاتها. وإعادة التنظيم هذه والتحولات التي يجب أن تقوم بها ENGIE ليست مدفوعة بالبحث عن "السمعة الاجتماعية الحسنة" فحسب، بل هي مدفوعة باستدامة الشركة، وبالتالي استمرار الوظائف ضمن أفضل الظروف الاجتماعية الممكنة.

## المادة 12- التحوّل الرقمي

71- يُعتبر اعتماد الرقمية أحد أهم أدوات التحوّل العميق لدى ENGIE.

72- تتعهد مجموعة ENGIE بتحديد آثار هذه التغييرات على الموظفين من خلال المحاور الستة التالية:

- الحفاظ على المهارات وتطويرها، والتدريب على الأدوات الرقمية؛
- مواكبة تبدّل طرق العمل؛
- تعزيز نوعية الحياة في العمل؛
- احترام الحريات الفردية؛
- أمن تكنولوجيا المعلومات وحماية التراث غير المادي؛
- الحوار الاجتماعي حول مشاريع التحوّل ذات الصلة بالرقمية.

73- ستعمل ENGIE وفقاً لجميع القوانين المنطبقة المتعلقة بحماية خصوصية موظفيها والبيانات الشخصية لموظفيها.<sup>9</sup> ولا ينبغي تعقب الرسائل الرقمية الصادرة عن النقابات إلا في حالة انتهاك قاعدة أخلاقية من قواعد المجموعة. توفر ENGIE الأدوات الرقمية اللازمة للنشاط المهني.

## المادة 13- اكتساب المعارف طوال الحياة

74- ENGIE ملتزمة التزاماً كاملاً بالتدريب واكتساب المعارف طوال الحياة، مما يعزز المهارات اللازمة لتطوير قابلية جميع موظفيها للتوظيف.

75- وفي هذا السياق، سيكفل كل فرع من فروع المجموعة أن تتاح لجميع موظفيه، دون تمييز، إمكانية الاستفادة من برامج التدريب.

<sup>9</sup> وفقاً للبيان المشترك الصادر عن اللجنة الاقتصادية لأوروبا والإدارة العامة لمجموعة ENGIE بشأن تحديات استخدام الرقمية في 28 تشرين الثاني/نوفمبر 2019

76- واعتباراً من عام 2022، سيجري تدريب 80 في المائة من الموظفين سنوياً. وقد زادت هذه النسبة إلى 100 في المائة بحلول عام 2030. وسيقدم تقرير سنوي إلى المنتدى العالمي.

77- تدعم ENGIE بنشاط التدريب المهني للشباب (ولا سيما التعلم والتدريب الداخلي، وما إلى ذلك). وتقع على عاتق كل فرع مسؤولية اجتماعية تجاه الشباب، ويجب عليه أن يستثمر في اندماجهم وإعدادهم لمهن المستقبل.

تعالج سياسة تدريب الشباب في ENGIE ثلاثة تحديات رئيسية تواجه المجموعة وهي:

- ما قبل التوظيف من مهارات في المهن المقبلة؛
- تعزيز التنوع والاختلاط؛
- تعزيز دور وعدد الأوصياء في إطار التعاقدات بين الأجيال من أجل نقل المهارات والدراسة.

78- ENGIE ملتزمة بتوفير أجور وظروف عمل عادلة<sup>10</sup> للمتدربين والمتدربين. لا يجوز للمتدرب أو الشاب المتدرب أن يوضع في وظيفة شاغرة في المنظمة، ما لم يكن هناك استثناء.

## الفصل 5- نوعية حوار جيدة مع جميع الأطراف المعنية

تشجع ENGIE على إقامة علاقات ثقة مستدامة مع جميع الأطراف المعنية.

### المادة 14- إنشاء منتدى عالمي

79- تتفق الأطراف الموقعة على ضرورة إنشاء منتدى عالمي للحوار الاجتماعي، يعرف باسم "المنتدى العالمي". وسيتألف هذا المنتدى من موظفين من ENGIE، يضطلعون بمسؤوليات نقابية داخل المجموعة، وممثلين عن إدارة ENGIE، وممثلين عن الاتحادات النقابية الدولية.

80- والمنتدى العالمي هو محفل لتبادل المعلومات بشأن استراتيجية المجموعة وتبادل المعطيات بشأنها، بما في ذلك نشر ومتابعة الامتثال لهذا الاتفاق والاتفاق العالمي بشأن الصحة والأمن.

81- وسيجتمع المنتدى العالمي مرة في السنة. وخلال كل دورة عامة، سيواصل أعضاء المنتدى العالمي التواصل بانتظام، بما في ذلك عن طريق التداول بالفيديو.

82- مرفق بهذا الاتفاق طرائق إنشاء المنتدى العالمي وتشغيله.

<sup>10</sup><https://www.youthforum.org/fr/quality-internships>

## المادة 15 - الحوار الاجتماعي على مستوى الكيانات الإداريّة للمجموعة

83- وعلى المستوى الإداري الأنسب<sup>11</sup>، يجتمع ممثلو الإدارة وممثلو العمال من هذا الكيان وممثلوهم النقابيين مرة واحدة على الأقل في السنة ويعملون على أساس مستمر. وسيتيح هذا الاجتماع السنوي، بين جملة أمور، تبادلًا وحوارًا بشأن ما يلي:

- معلومات عن استراتيجية الكيان وتطوره وأثاره على العمالة؛
- تحديد احتياجات التدريب وسياسته؛
- وضع وتنفيذ خطة المجموعة لليقظة؛
- نشر هذا الاتفاق العالمي وتنفيذه ومتابعته بصورة مشتركة.

84- يعقد هذا الاجتماع محليًا على أنسب مستوى. وسيحمل الكيان تكاليف النقل والسفر لزيارة البلد.

85- لا يحل هذا المستوى من الحوار الاجتماعي محل مستوى الحوار الاجتماعي الذي يجري داخل كل فرع، أو مستوى الحوار الاجتماعي القائم على مستوى المجموعة (المنتدى العالمي، لجنة المشاريع الأوروبية).

## المادة 16 - العلاقات المسؤولة مع الموردين والمقاولين من الباطن

86 - يمثل الموردون والمتعاقدون من الباطن طرفًا فاعلاً أساسياً في سلسلة توفير القيمة المضافة للمجموعة.

87- تتوقف نوعية المنتجات والخدمات التي تقدمها المجموعة إلى عملائها أيضاً على قدرتها على الحصول على أداء ممتاز من الشركاء والموردين ومقدمي الخدمات والمتعاقدين من الباطن. وبالتالي، يجب أن يكون اختيارهم متطلباً ومحايداً. وتختار المجموعة هؤلاء الخبراء على أساس كفاءتهم المهنية وقدرتهم على المنافسة من منظور علاقة ثقة. وتشمل معايير اختيار الشركاء والموردين ومقدمي الخدمات والمتعاقدين من الباطن التزامات المجموعة بمكافحة الفساد، واحترام حقوق الإنسان، وقانون العمل والحق في التنظيم، وكذلك منع المخاطر على الصحة والأمن، والحفاظ على البيئة.

88- وكان هدف المجموعة هو وضع نهج المسؤولية الاجتماعية للشركات في إدارة سلسلة التوريد للكيانات الخاضعة لسيطرة المجموعة وتلك التي تتحمل المجموعة المسؤولية التنفيذية عنها (وبالتالي القدرة على التأثير والعمل)، وذلك على أساس ثلاثة محاور هي:

- التقيد بمواعيد السداد للموردين والمتعاقدين من الباطن؛
- دعم سياسة الصحة والأمن لدى المتعاقدين من الباطن من أجل بلوغ أعلى مستويات الصحة والأمن؛
- اتباع نهج مستمر لتحسين الامتثال وضمان تدريب الجهات الفاعلة الرئيسية على هذا النهج.

## الفصل 6- تنفيذ الاتفاق ومتابعته

## المادة 17 - نشر الاتفاق

<sup>11</sup> تتفق الأطراف الموقعة على أن تحدّد معا بحلول نهاية عام 2021 مستوى الكيان الإداري الذي تنطبق عليه هذه المادة.

89- تقوم الاطراف الموقعة بإبلاغ هذا الاتفاق إلى جميع منظماتها وهيكلها، وينشره على الفور على موقعها على شبكة الانترنت.

90- وسيترجم هذا الاتفاق بسرعة إلى جميع لغات البلدان التي يوجد بها المجموعة. وسيتاح هذا النظام بصورة منتظمة للموظفين، كجزء من السياسة الاجتماعية للمجموعة، بأي وسيلة تناسب السياق المحلي. ويمكن، على سبيل المثال، إرسال الرسالة بالبريد الإلكتروني أو نشرها على الشبكات الداخلية أو عرضها على الموظفين عن طريق عرض في مكان العمل. سيوضح هذا العرض أنه يجوز للموظفين الحصول على نسخة ورقية من هذه الاتفاقية.

91- تحدد كل من إدارة ENGIE والاتحادات النقابية الدولية الموقعة على الاتفاق جهة اتصال وطنية في البلدان التي توجد فيها المجموعة لضمان تنفيذه بحسن نية.

92- تقوم إدارة ENGIE بتوعية الموردّين والمتعاقدّين معها بهذا الاتفاق وتشجيع الامتثال له.

93- ستنظم ENGIE والاتحادات النقابية الدولية الموقعة على الاتفاق مبادرة مشتركة للتوعية بالاتفاق مع ممثلي الادارة والموظفين و/أو الاتحادات النقابية الدولية. والهدف من ذلك هو شرح روح الاتفاق والغرض منه ومضمونه، بحيث يكون فهم النص وتنفيذه متسقين في جميع أنشطة المجموعة في جميع أنحاء العالم. وسيقرر الموقعون أشكال هذه المبادرة.

94- يجوز للمنظمات النقابية، من أجل تشجيع الاتفاق والتعريف به، أن تجتمع بالعمال بالشروط المحددة في المادة 5 من هذا الاتفاق.

## المادة 18 - متابعة الاتفاق

95- يعزز هذا الاتفاق الممارسات الاجتماعية للمجموعة ويطيل أمدها. ولا يقصد به أن يحل محل أو يتدخل في مساعي الحوار أو المفاوضات على الصعيد المحلي أو الوطني أو الأوروبي.

96- سيجري متابعة تنفيذ هذا الاتفاق على الصعيد المحلي وعلى الصعيد العالمي. وسيعرض التقدم المحرز في الاجتماع السنوي للمنتدى العالمي.

97- الغرض من هذا القرار هو:

- تحسين تنفيذ الاتفاق؛
- تحديد وتصحيح أوجه التضارب وعدم الامتثال لهذا الاتفاق؛
- تحديد الممارسات الجيدة ونشرها واتخاذ تدابير لتعزيزها؛
- تقديم متابعة سنوي لنشر خطة اليقظة في المجموعة وإدارة المخاطر المحددة.

98- في حالة الاشتباه في حدوث انتهاكات خطيرة ومكررة لمبادئ هذا الاتفاق، يجوز لأعضاء المنتدى العالمي (إدارة وممثلي الاتحادات النقابية الدولية) أن يعيّنوا وفداً نقابياً مع مشتركاً مع أرباب العمل، يضم خبراء يختارهم كل طرف، للقيام بزيارة موقعية. وسيهدف هذا النهج إلى تقييم الحالة، بما في ذلك عقد اجتماعات مع المعنيين، بغية اقتراح حلول في

حالة ثبوت الانتهاكات. وستقدم البعثة تقريراً عن النتائج التي تتوصل إليها والتوصيات التي تدعو إليها إلى المنتدى العالمي. وستحمل مجموعة ENGIE تكاليف البعثة.

## المادة 19- تسوية المنازعات / إجراءات الإنذار

99- في حالة وجود صعوبة في تفسير هذا الاتفاق أو عدم الامتثال له، يقوم الموقعون بإبلاغ بعضهم بعضاً في أقرب وقت ممكن (قبل أي اتصال خارجي بشأن هذه الصعوبة). بغية العمل معاً على إيجاد حل فعال وبناء لمصلحة جميع الأطراف عن طريق الحوار في غضون فترة زمنية معقولة.

100- في حالة زعم موظف أو شخص معني آخر بعدم الامتثال لهذا الاتفاق، يطبق الاجراء التالي:

- أولاً، ينبغي تقديم المطالبة إلى الإدارة المحلية للموقع. ويجوز للموظفين أن يطلبوا المساعدة من خلال تمثيل نقابي. وتتعهد المجموعة بإجراء تقييم مناسب للنزاع بالتعاون مع ممثلي نقابات العمال المحليين.
- وإذا لم تجد المطالبة حلاً من خلال الشركاء الاجتماعيين على الصعيد المحلي، فإنها ستحال إلى الاتصالات الوطنية التي سبق أن حددتها ENGIE والاتحادات النقابية الدولية.
- وإذا استمرت الصعوبة على الصعيد الوطني، فإن الموقعين على هذا الاتفاق سيعالجون هذه الصعوبة بالتعاون الوثيق مع فروع الاتحادات النقابية الدولية في البلد المعني. وسيطلع المدير المسؤول على هذه السياسة، التي ستكفل اتخاذ التدابير التصحيحية المحددة مع الاتحادات النقابية الدولية في أقرب وقت ممكن.
- ويمكن أيضاً اعتبار المناقشات غير الرسمية مناسبة، بالتوازي مع الجهود المبذولة على الصعيد المحلي أو الوطني لحل النزاعات.
- وفي حالة عدم التوصل إلى حل، يمكن للموقعين أن يعينوا وسيطاً مشتركاً لتيسير حل النزاع.
- وكما لا يخفى، يجوز للموقعين أن يلجؤوا إلى المحكمة المختصة في نطاق اختصاص المركز الرئيسي لمجموعة ENGIE، بغض النظر عن مكان تنفيذ الاتفاق و/أو تدخل طرف ثالث.

101- وستعرض جميع المسائل التي تم تناولها والحوار التي تم التوصل إليها في الاجتماع السنوي المقبل للمنتدى العالمي.

## الفصل 7 - أحكام ختامية

### المادة 20 - بدء نفاذ الاتفاق ومدته

يبدأ نفاذ هذا الاتفاق يوم التوقيع عليه. ويبرم هذا الاتفاق لمدة أربع (4) سنوات.

### المادة 21 - مراجعة الاتفاق

يجوز، بناء على طلب طرف أو أكثر من الأطراف الموقعة، الاتفاق على إجراء مفاوضات بشأن تنقيح هذا الاتفاق، في ظل الشروط والأشكال المنصوص عليها في قانون العمل.

## المادة 22 - تجديد الاتفاق

يتفق الطرفان، بعد إشعار مسبق من أحد الطرفين، قبل ستة (6) أشهر من انتهاء الاتفاق، على الاجتماع للنظر في مدى صوابية تمديد هذا الاتفاق.

## المادة 23 - ترجمة الاتفاق

يترجم هذا الاتفاق إلى اللغات المحلية التالية حيث تتواجد المجموعة:

الفرنسية  
الإنجليزية  
الإيطالية  
الهولندية  
الألمانية  
العربية  
البرتغالية  
الإسبانية  
الصينية  
الرومانية

102- في حالة وجود مشكلة في تفسير نص هذا الاتفاق أو نزاع عليه، يتفق الموقعون على أن النص المرجعي هو النص الفرنسي.

الوثائق المدمجة  
ENGIE مع الاتفاق الإطاري العالمي لمجموعة

الوثيقة 1 - الاتفاق العالمي بشأن الصحة والأمن بتاريخ 13 أيار/مايو 2014

الوثيقة 2 - تكوين المنتدى العالمي وأداء عمله

## الإتفاق العالمي بشأن الصحة والأمن

### لمجموعة ENGIE

#### الديباجة

من بين الأهداف التي سعى إليها الموقعون على الإتفاق العالمي بشأن الصحة والأمن لمجموعة ENGIE بتاريخ 16 تشرين ثاني/نوفمبر 2010 الخاص بالحقوق الأساسية، وبالحوار الاجتماعي، وبالتنمية المستدامة، هدف متابعة الحوار الاجتماعي ولاسيما من أجل إبرام اتفاقات عالمية خاصة بمواضيع معينة من بينها الصحة والأمن.

وفي عام 2021، أعيد التفاوض بشأن الاتفاق الإطاري العالمي لمجموعة ENGIE. تم تحديث هذا الاتفاق المتعلق بالصحة والأمن وإدماجه كمرفق للاتفاق المذكور أعلاه.

عمد الموقعون على هذا الاتفاق إلى تحديد وتنفيذ مبادئ أساسية في مجالي الصحة والأمن في العمل، في إطار شركات ENGIE، وقدر الإمكان، في إطار سلسلة التموين ومنطقة نفوذ<sup>12</sup> ENGIE.

تكمن صحة الجميع وأمنهم في صميم مشروع ENGIE البشري والاجتماعي؛ وتطمح المجموعة إلى أن تجعل من كل من المدير، والموظف، والمزود بالخدمات، لاعبا ملتزما بشؤون صحته وأمنه وبصحة وأمن الآخرين.

تجسّد هذا الشرط الأساسي في 23 شباط/فبراير 2010 بالتوقيع على اتفاق أوروبي للمجموعة، حدّد المبادئ الأساسية لسياسة مجموعة ENGIE في هذا المجال، وأضيفت إليه خطة عمل المجموعة لفترة خمس سنوات، تضمنت أعمالا ملموسة للتنفيذ خلال هذه الفترة.

تمنّت ENGIE واتحادات النقابات العالمية تعزيز وتوسيع حدود هذه الإلتزامات الأولى عبر منحها، عبر هذا الإتفاق، بُعدا عالميا.

<sup>12</sup> راجع المبادئ الموجهة للشركات المتعددة الجنسيات في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والمبادئ الموجهة الخاصة بالشركات وبحقوق الإنسان في الأمم المتحدة من أجل الحصول على مراجع تخلص مفهوم منطقة النفوذ. على سبيل المثال، يمكن أن تشمل منطقة نفوذ ENGIE : الشركاء، اتفاقات التعاون المشترك، المزودين و/أو البائعين والمقاولين من الباطن ذي الصلة.

## الجزء الأول : حقل التطبيق

ينطبق هذا الإتفاق على المبادئ الأساسية في مجالي الصحة والأمن، من حيث القانون على الصعيد العالمي. ويكتمل هذا الإتفاق ويستند إلى الإتفاق الأوروبي للمجموعة الموقَّع في 23 شباط/فبراير 2010 (وأي تعديل لاحق به) ساري التطبيق في أوروبا، بدون استبدال له أو إلغاء. ينطبق على مجموع مواقع واستثمارات ENGIE وعلى الفروع المدمجة بشكل كلي في إطار تمتين ENGIE. كما ينطبق قدر الإمكان على المواقع والاستثمارات الكائنة في منطقة نفوذ ENGIE بدون قيود جغرافية.

## الجزء الثاني : المبادئ

يعتمد ارتقاء العمال إلى أعلى مستوى من العافية البدنية، والنفسية، والاجتماعية، والمحافظة على هذا المستوى، أي كان موقعهم المهني، والوقاية من التوقف عن العمل لأسباب صحية<sup>13</sup> ناجمة عن شروط عملهم<sup>14</sup>، على احترام ثمانية (8) مبادئ رئيسية هي :

1. أخذ المخاطر بعين الإعتبار في أي مسار تقريبي،

قبل اتخاذ أي قرار بشأن (مشروع، شراء، استثمار، استغلال، تنظيم هام، عقد مع زبون...) ينبغي تحديد الأخطار وتقييم المخاطر من أجل التحكم بها.

كما ينبغي أن يكون أخذ المخاطر بعين الاعتبار معياراً أولياً ومتكاملاً مع مجموع مسارات المجموعة لاسيما في عمليات المشتريات.

ينبغي منح الأولوية لصحة الأشخاص وأمنهم على متابعة الخدمات.

ينبغي أن تأخذ القرارات الخاصة بتقييم المخاطر وبالتحكم بها بعين الاعتبار رأي المعرّضين للمخاطرة. وينبغي أن تخصص موارد مناسبة لتحديد الأخطار وللتحكم بالمخاطر من أجل تلبية الإلتزامات في مجال الصحة الأمنية.

2. نهج الوقاية من الأوضاع المخاطرة القائم على المشاركة

تقوم الوقاية من الحوادث ومن الأمراض المهنية<sup>15</sup> على ملاحظة ارتباط عدد الحوادث والأحداث و لاسيما التي تتضمن خطراً عالياً، بالخلل الوظيفي وبالأوضاع الخطرة.

<sup>13</sup> مثلا : الحادث والمرض.

<sup>14</sup> هذا التعريف ناجم عن التعريف المشترك لمنظمة العمل الدولية / ومنظمة الصحة العالمية للصحة في العمل. ويستند الخطر في مرجعيته إلى الخصائص الذاتية في شيء معين بينما المخاطرة تستند في مرجعيتها إلى درجة التعرض لخطر معين وإلى احتمالية التسبب بأضرار.

يقتضي تحديد الأوضاع المخاطرة والقيام بأعمال وقائية ومصححة لها، مشاركة فعالة ومشاركة من الإدارة، ومن الخبراء في مجال الصحة الأمنية، ومن الموظفين ومن منظماتهم النقابية (أو في حال عدم توافرها، من الهيئة أو المنظمة الأكثر تمثيلاً لهم حسب البلدان)<sup>16</sup> من أجل الوصول إلى انخفاض مستدام لعدد الأوضاع والتصرفات المخاطرة. ينبغي أن يؤدي التحليل المشترك الذي يقوم به مختلف هؤلاء اللاعبين، للحوادث، وللأمراض المهنية، وللأحداث والأوضاع الخطرة إلى البحث عن الأسباب الرئيسية من النواحي التقنية، والتنظيمية، والبشرية و/أو ذات الصلة ببيئة العمل، وإلى معالجتها.

### 3. تشجيع مناخ الثقة والتبادل

يقتضي الانخراط المنتظر من كل فرد تشجيع مناخ الثقة والتبادل بإشراك جميع الموظفين في عملية إزالة الأخطار قدر المستطاع، وفي الحد من المخاطر وفي بناء ثقافة مشتركة متكاملة للصحة والأمن. إثارة الاهتمام لدى كل فرد بتشجيعه على تقديم الاقتراحات في مجال الوقاية، وبالتربية وبالتركيز على العمليات الناجحة.

بهذه الروح، يكون تحديد الأخطاء مصدراً للتقدم، إذ غالباً ما تنجم الأخطاء عن دواعٍ تنظيمية وبشرية. من جهة أخرى، تتعهد المجموعة بتوفير المساعدة لكل موظف يقع قانوناً موضع شك بسبب جوانب صحية وأمنية ذات صلة بعمله المهني، وهذا بالتشاور مع الموظف المعني.

### 4. تراتبية الوقاية

يتمثل هذا الالتزام بالقيام حسب التدرج بـ:

- إزالة الأخطار عند جذورها،
- تخفيض احتمالية حصول الحدث المخشي منه، باتخاذ تدابير وقائية تهدف إلى الحد من التعرض للمخاطر عند مستوى يتوافق ومبدأ التحسين – ("عند أقل ما هو معقول عملياً" - ALARP – As low As Reasonably Practicable)،
- وضع تجهيزات حماية جماعية (مثلاً، الأمن المتكامل) للحد من الخطورة الكامنة في الحدث المخشي منه،
- حمل أجهزة الحماية الفردية.

### 5. المقارنة المشتركة والتبادل وتقييم التجربة

توفر عملية المقارنة الداخلية والخارجية (على أساس مرجعي)<sup>17</sup> مع تقييم التجربة، فرصة اكتشاف الممارسات الحسنة وتبادلها، وتوفر كذلك مضاعفة قدراتنا على العمل في حقل الوقاية. تأخذ هذه الأمور بعين الاعتبار تحليل الحوادث والأحداث، ومواطن الخلل الوظيفي الصناعي، والأوضاع الخطرة والمخاطر على الصحة، كما يمكن أن تؤخذ بعين الاعتبار مؤشرات كمية ونوعية أخرى جرى بحثها مع "المجموعة المرجعية الموسعة للصحة والأمن" وأن تُخضع لعمليات تدقيق فيها.

### 6. مستوى الوقاية والحماية المخصص لمزودينا بالخدمات<sup>18</sup> يعادل على الأقل المستوى المخصص لموظفينا

<sup>15</sup> تحدد قاعدة الصحة والامن في المجموعة رقم 3، المتطلبات الدنيا التي ينبغي مراعاتها من أجل تأمين إدارة فعالة للحوادث والأحداث المرتبطة بنشاطات فروع جي.دي.أف سويسز وتحليل الأسباب العميقة مع إعلام متناسب وتستهدف الوقاية من عدم التكرار.

<sup>16</sup> تتعهد ENGIE بإشراك ممثلي الموظفين في تحليل الأخطار والمخاطر والحوادث مهما كانت عليه التشريعات الوطنية المعمول بها

<sup>17</sup> مع الإقرار بحدود الإحصائيات وأعمال التدقيق، ينبغي تحديد الأساس المرجعي انطلاقاً من مؤشرات المجموعة القابلة للتدقيق كي توفر للفروع فرصة القيام بمقارنة بشكل مفيد بهدف التحسين الفعلي.

<sup>18</sup> تحدد قاعدتنا الصحة والامن في المجموعة رقم 1 و2 على التوالي، المتطلبات الدنيا التي ينبغي احترامها في كافة المجموعة في حال التعاقد مع عامل تابع لوكالة عمل مؤقت أو في حال تكليف شركات خارجية بنشاطات معينة.

يساهم مزودونا بالخدمات كما المتدخلون من الخارج، في تحسين جودة أعمالنا وفي إضفاء الأمن على طرق عملنا. وفي هذا الإطار، ينبغي أن نحدد كتابيا، وأن نعمل معهم على تشجيع الشروط الصحية والأمنية ذات العلاقة بمتطلباتنا وتأمين المتابعة لها.

ومن أجل الحد من المخاطر، نسهر بشكل خاص على الحد من عدد مستويات المقاوله من الباطن.

#### 7. احترام الأنظمة والقواعد الداخلية

العمل وفق الأنظمة المحلية إلزامي. وعلاوة على ذلك، تنطبق قواعد المجموعة على كافة الفروع أينما كان موقعها وأيا كانت الظروف، وعليها الإلتزام بالمستوى الأدنى الذي قد يتجاوز المقترضات المحلية.

ينبغي أن يكون كل من عليه تطبيق هذه الأنظمة، والقواعد، والتعليمات، على علم بها وأن يفهم مضمونها وأن يحترمها.

يمكن اللجوء إلى المعاقبة بسبب أخطاء ترتكب، إذا تبين بعد التحليل المعمق أنها ارتكبت عن عمد و/أو تكررت.

#### 8. التحضير لإدارة الأزمات

يُعد كل فرع مهما كان حجمه، بمشاركة ممثلي الموظفين، خطة طوارئ داخلية تضمن مواصلة العمليات في حال كانت الشروط الصحية والأمنية للعاملين بمنأى عن المخاطر، وينبغي أن تتضمن :

- إجراءات الإنذار وإجراءات المغادرة،
- الموارد الضرورية التي تحيط بكافة أوضاع الطوارئ المحتملة والتحكم بها،
- تنظيم إدارة الأزمة وتضمينها خطة مواصلة الأعمال.

ينبغي التحقق دوريا من الطابع العملي لخطة الطوارئ الداخلية عبر التمارين المناسبة، وتزويد عملية التحسين المستمرة بنتائجها من خلال تقييم تجربة هذه التمارين، والأحداث، أو الحوادث الفعلية.

### الجزء الثالث : نقاط الارتكاز

يعتمد نهج الوقاية على انخراط المدراء ومجموع الأفراد، وعلى الحوار الاجتماعي وعلى جهاز إداري وإعلامي. ينبغي أن يشجع هذا النهج تعزيز ثقافة مشتركة في مجال صحة وأمن المجموعة.

#### المادة 3-1 : انخراط المدراء

يقوم انخراط المدراء<sup>19</sup> في مجال الصحة والأمن بشكل خاص على :

- تأمين بيئة عمل سليمة ومضمونة من خلال تحديد مواضع الخطر وتقييم المخاطر والتحكم بها ومراقبتها أيضا،
- تشجيع نظام مسؤولية داخلية متين يحدد بوضوح دور ومسؤولية كل فرد ويتضمن الحوار الاجتماعي مع العاملين ومع منظماتهم النقابية (أو في حال عدم توافرها، مع الهيئة أو المنظمة الأكثر تمثيلا حسب البلدان)،
- التكليف بالعمل بعد التحقق من تناسب الكفاءات ومن أثر التنظيم على عاتق العمل،

<sup>19</sup> تنص قاعدة الصحة والأمن في المجموعة رقم 6 على إلزامية تقييم مستوى انخراط المدراء ونتائجه سنويا ونتائج الفرقاء العاملين معهم في مجال الصحة والأمن.

- تحمل مسؤولية الأمن العملياتية بشكل مباشر بمساندة الخبراء،
- إعداد التعليمات وتعريف المعنيين بها، والتحقق من فهم مضمونها ومراقبة تطبيقها بكافة الوسائل المناسبة<sup>20</sup>،
- إعداد وتطوير الكفاءات الخاصة بـ:
  - التراتبية وإدارة الصحة والأمن،
  - الموظفين، على تقدير المخاطر وعلى تطبيق التعليمات الخاصة بها،
- إعلام كافة الموظفين بحقوقهم من حيث:
  - تلقي المعلومات الخاصة بخطر العمل الذي يؤديه وبطريقة أدائه بأمان تام، والتدريب على الوقاية منه،
  - رفض القيام بعمل خطر أو التوقف عن القيام به في حال وجود أسباب معقولة تحمل على الإعتقاد بأن العمل المعني مضر بالصحة أو الأمن،
  - أداء الدور الكامل في نظام المسؤولية الداخلية، ولاسيما من خلال الهيئة المكرسة للصحة والأمن (أو في حال عدم توافرها، من خلال الهيئة أو المنظمة الأكثر تمثيلاً حسب البلدان)،
- تعبئة العاملين فردياً وجماعياً، من خلال نهج تحسيني ومستمر قائم على المشاركة والمحافظة على ممارسات متميزة،
- تقديم المثل من خلال التصرف، والمهنية، والانضباط،
- تقديم البرهان على الإلتزام بالحضور بشكل دوري على الأرض ومع فرق العمل،
- تعليق أو توقيف عمل ما في حال عدم التمكن من ممارسته في شروط صحية وأمنية مطلوبة،
- دمج الموظفين المعوقين ومرافقتهم ومساندتهم وكذلك الموظفين العائدين إلى العمل بعد حادث أو مرض.

### المادة 2-3 : انخراط الأفراد

تقتضي الصحة والأمن مشاركة كل من الأفراد، أيا كان موقعه في الشركة<sup>21</sup>. ويتمثل هذا الانخراط بشكل ملموس بـ:

- إعداد نظام متين للمسؤولية الداخلية يتضمن الحوار الاجتماعي مع الموظفين ومع منظماتهم النقابية (أو في حال عدم توافرها، مع الهيئة أو المنظمة الأكثر تمثيلاً حسب البلدان)،
- احترام حقوق العمال بمعرفة الأخطار في مكان العمل ورفض العمل الخطير أو التوقف عن ممارسته،
- فهم مضمون القواعد والتعليمات وتطبيقها،
- المشاركة بنشاط بالدورات التدريبية من أجل تنمية المعارف والكفاءات الخاصة بتقييم المخاطر وبتطبيق التعليمات ذات الصلة،
- التحقق من أن الأخطار ذات الصلة بممارسة كل عمل محددة و واضحة، ومن أن المخاطر مقيّمة كما التحكم بها قبل القيام بالعمل. في حال وجود خطر كبير أو وشيك الحدوث، التوقف فوراً عن ممارسة العمل،
- السهر بنشاط على الصحة الشخصية، وعلى الأمن الشخصي وعلى أمن الآخرين،
- إعلام الآخرين بالأوضاع الخطرة وكذلك بالممارسات الحسنة،
- أخذ المبادرات واقتراح التحسينات.

<sup>20</sup> تحدد قاعدة الصحة والأمن في المجموعة رقم 5 المتطلبات الدنيا التي ينبغي احترامها من أجل وضع نظام رخصة عمل موضع التطبيق.

<sup>21</sup> تلعب هيئات تمثيل الموظفين والمنظمات النقابية دوراً رئيسياً في تحسين الصحة والأمن لمجموع الأطراف المعنية في الشركة.

**المادة 3-3 : الحوار الإجتماعي**

الصحة والأمن رهانان جماعيان في اللحمة الاجتماعية، يقتضيان إرادة في الحوار مع تشاور جميع الأطراف.

على مستوى المجموعة، تتشكل "مجموعة مرجعية موسعة للصحة والأمن"، تتمثل فيها الإدارة بثمانية (8) أعضاء كحد أقصى، ويتمثل العمال بثمانية (8) أعضاء، يكونوا قدر المستطاع من موظفي فروع ENGIE.

يأتي ممثلو العمال من حيث المبدأ من المنظمات التالية : إندوستريال (2)، بي.أس.إي. (2)، بي.و.أي. (2) و 2 من "المجموعة الإدارية للصحة والأمن الأوروبية ENGIE". وباتفاق مشترك، تقوم المنظمات التي عيّنت ممثلي العمال الثمانية بالسعي لتمثيل كافة المناطق الجغرافية حيث تتواجد ENGIE مع تواجد ثلاث (3) نساء بينهم.

يتمثل دور "المجموعة المرجعية الموسعة للصحة والأمن" بالتحقق من احترام تعهدات هذا الاتفاق ومبادئه واقتراح أعمال تحسينية عليه.

تتابع تطور الأداءات في مجالي الصحة والأمن، مع احترام الأحكام القانونية والمعايير وتوصيات منظمة العمل الدولية، كما يمكنها نقل المقترحات إلى إدارة الصحة والأمن في ENGIE.

يتلقى أعضاء "المجموعة المرجعية الموسعة للصحة والأمن" مرتين في العام، تقريراً عن النشاطات والأحداث الهامة.

مرة في العام، تقدم إدارة الصحة والأمن في ENGIE نبذة عن النشاطات الصحية والأمنية والنتائج إلى "المجموعة المرجعية الموسعة للصحة والأمن"، وخلال الاجتماع السنوي للمنتدى العالمي، ولاسيما في مجال تنفيذ مبادئ والتزامات هذا الاتفاق.

محلياً وفي كل فرع، تتابع اللجان المكرسة للصحة والأمن (أو في حال عدم توافرها، أكثر المنظمات تمثيلاً حسب البلدان)، وممثلو الإدارة بمساعدة أطباء العمل وخبراء في مجالي الصحة والأمن، النتائج من حيث الصحة والأمن وتشارك في تحديد الأوضاع الخطرة، وبرمجة تدابير وقائية ومتابعتها.

**المادة 4-3: خطة العمل على المدى المتوسط والإعلام**

لكي يؤخذ التنوع في أعمال ENGIE وأماكن تواجدها بعين الاعتبار، توضع خطة عمل صحة وأمن للمدى المتوسط (لفترة خمس سنوات) حسب المناطق الجغرافية الكبرى و/أو نوع العمل. تتم متابعة هذه الخطة خلال انعقاد المنتدى العالمي.

في إطار تنمية الحوار الاجتماعي، تتم مشاركة ممثلي الفدراليات النقابية العالمية بشكل آلي في أعمال " المجموعة المرجعية الموسعة للصحة والأمن" وفي الأهداف المحددة في خطة العمل خلال اجتماع المنتدى العالمي السنوي بحضور الإدارة العامة. ويتم تبليغ المعلومات قبل شهر على الأقل من الاجتماع السنوي للمنتدى العالمي.

بعد عمليات التبادل هذه، تبلغ إدارة الصحة والأمن في ENGIE مسؤولي الصحة والأمن في كل من وحدات الأعمال، بتحليل، وتعليقات، وتوصيات "المجموعة المرجعية الموسعة للصحة والأمن".

علاوة على ذلك، ينبغي تبادل المعلومات صعودا وهبوطا، وأن تشجع :

- ✓ معرفة :
- السياسة الصحية والأمنية،
- الأهداف المتبعة،
- والنتائج،
- ✓ تبادل تقييم التجارب والممارسات الحسنة الداخلية والخارجية.

ينبغي ان يكون الإعلام شفافا، وملموسا، وإيجابيا، وقائما على المشاركة، من أجل تعزيز الثقافة الصحية والأمنية، كما ينبغي أن يوفر فرصة الإجابة على أي سؤال يثيره الموظفون في مجالي الصحة والأمن.

كما ينبغي أن تقوم ENGIE بإعلام حول الوقاية أو الحد من المخاطر بين زبائنها، وموردي الخدمات لها، وبشكل عام للغير المتأثر بمنشأتها وبنشاطاتها. ينبغي أن يشمل الإعلام مجمل الزبائن المستخدمين لمنتجاتها وخدماتها كما المعنيين من الجمهور العام.

#### الجزء 4 : أهداف التقدم الخاص

بموجب هذا الاتفاق العالمي، تلتزم ENGIE بشكل أكثر خصوصية بأهداف التقدم التالية :

- ✓ إزالة الحوادث القاتلة ذات الصلة بنشاطات المجموعة<sup>22</sup>،
- ✓ تخفيض عدد حوادث العمل بشكل متواصل مع المحافظة على الإهتمام بجودة الإحصائيات وتجنب توصلها إلى نتائج سلبية ( مثلا : تخفيض عدد التصاريح بالحوادث من أجل تحقيق الهدف)،
- ✓ التحسين المتواصل للصحة في العمل<sup>23</sup> عبر إلغاء المنتجات التي تحتوي موادا سامة قابلة للاستبدال، ولاسيما عناصر CMR (سرطانية، محوِّلة للجينات، منتجة للسموم).

من جهة أخرى، تتشارك الأطراف الموقعة الرهان الذي تمثله نشاطات المقابلة من الباطن في مجالي الصحة والأمن، سواء على موظفي الشركات أم على الغير.

<sup>22</sup> أعدت ENGIE 9 "قواعد منقذة" تكمن في قلب جهاز منح لكل فرد دورا يورديه، وتستهدف إزالة الأحداث المميتة أو الخطيرة بشكل تام.

<sup>23</sup> تحدد قاعدة المجموعة رقم 7 المتطلبات الدنيا التي ينبغي على جميع الفروع احترامها من أجل حماية صحة موظفي مجموعتنا ومزودينا بالخدمات على المدى المتوسط والبعيد والمحافظة عليها.

ونظرا لأن المقاوله من الباطن متواجده بشكل خاص في مراحل بناء مشاريع صناعية وبنى تحتية، تتعهد ENGIE بأن يُعدَّ لكل من هذه المشاريع<sup>24</sup> التي تشهد نموا كبيرا على الصعيد الدولي، إجراءا صحيا وأمنيا يوفر فرصة ضمان:

- ✓ إنجاز تقييم للمخاطر التي قد تكمن في المشروع وفي كل من مراحل إنجازه : بدايته، التخطيط له، الإنجاز، الختام والانتقال،
- ✓ تحديد واحترام الأنظمة الخاصة بالصحة والأمن المحلية،
- ✓ تضمين بنود العقود المبرمة مع المقاولين من الباطن تعهدات صحية وأمنية ذات طابع إلزامي،
- ✓ تضمين تقارير نهاية الأشغال معايير قبول ورقابة للأمور الصحية والأمنية.

### الجزء 5 : بنود ختامية

تقوم "المجموعة المرجعية الموسعة للصحة والأمن" بمتابعة الإتفاق وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 3-3-3 وبتحديد مؤشرات وشروط متابعتها.

يتم ترجمة هذا الاتفاق إلى كافة اللغات الضرورية. ومع ذلك، تبقى النسخة الإنكليزية (النسخة الأصل) صاحبة السلطة. وتعود لـ" المجموعة المرجعية الموسعة للصحة والأمن" الصلاحية الحصرية لتأويل هذا الاتفاق.

يسري مفعول هذا الاتفاق بتاريخ 13 أيار/مايو 2014 لفترة غير محدودة. يمكن تعديله بالاتفاق مع إدارة ENGIE ومع منظمته (2) نقابيتين عالميتين وقعتا عليه، على الأقل.

يمكن لأي من الطرفين إلغاء هذا الاتفاق مع احترام مهلة ستة أشهر. في حال فسخ هذا الاتفاق، يتفق الموقعون على اللقاء خلال فترة الفسخ هذه (ستة اشهر)، من أجل محاولة استبدال هذا الاتفاق بصيغة معدلة.

وَقَّع هذا الاتفاق من 5 نسخ. تحتفظ كل نقابة عالمية موقَّعة عليه بنسخة أصلية منه.

حرر في باريس، في 13 ايار/مايو 2014

<sup>24</sup> تحدّد قاعدة المجموعة رقم 9 المتطلبات الدنيا في مجالي الصحة والأمن والتي ينبغي على جميع فروع المجموعة احترامها في إطار مختلف المشاريع

## تكوين المنتدى العالمي وأداء عمله

### أولا - التكوين

يرأس المنتدى العالمي المشار إليه في المادة 1 من الجزء الرابع من هذا الاتفاق المدير العام التنفيذي لشركة ENGIE أو ممثله/ممثلته المفوض(ة) حسب الأصول.

يتألف المنتدى من:

- ممثل واحد من كل اتحاد نقابي دولي موقع على الاتفاق؛
- ممثلي موظفي المجموعة المعينين من بين المنظمات النقابية التابعة للاتحادات النقابية الدولية الموقعة على الاتفاق؛
- ممثلين عن المسؤولين التنفيذيين للمجموعة.

يكون أعضاء المنتدى الذين يمثلون موظفي مجموعة ENGIE موظفين في مؤسسة تسيطر عليها مجموعة ENGIE بشكل مباشر أو غير مباشر. وينتمي هؤلاء الأعضاء إلى بلد تتواجد فيه ENGIE بشكل بيّن.

ويراعي تكوين تمثيل الموظفين البصمة الجغرافية للمجموعة.

- بالنسبة لفرنسا: أربعة أعضاء ترشحهم المنظمات النقابية الممثلة ضمن إطار المجموعة؛
- بالنسبة لبقية أوروبا : خمسة ممثلين؛
- بالنسبة للأمريكتين: ممثلان؛
- بالنسبة للشرق الأوسط: ممثل واحد؛
- بالنسبة لأفريقيا: ممثل واحد؛
- بالنسبة لآسيا والمحيط الهادئ: ممثل واحد.

وأمين اللجنة الأوروبية للمؤسسة عضو بحكم منصبه في المنتدى العالمي.

أي ما مجموعه 18 عضوا يمثلون موظفي المجموعة والاتحادات النقابية الدولية.

ويعين نائب الرئيس التنفيذي المسؤول عن الموارد البشرية ممثلين عن الإدارة. ولا يجوز أن يتجاوز عددهم 5 أشخاص.

يجوز للمنتدى أن يدعو خبراء أو أطراف ثالثة إلى المشاركة في اجتماعاته بشأن بنود معينة من جدول الاعمال.

### ثانيا - سير العمل

يعمل المنتدى العالمي وفقا للمبادئ التالية:

- الاجتماعات السنوية:

يعقد المنتدى العالمي جلسة عامة مرة في السنة. تعقد الجلسات العامة، وفقا لجدول الاعمال، لمدة أقصاها يومان. ويسبق كل اجتماع عام اجتماع تحضيري لمدة يوم واحد بين أعضاء المنتدى. وبالمثل، يمكن تنظيم جلسة تقييم بين أعضاء المنتدى بعد الجلسة العامة. ولا تشارك الإدارة في الاجتماعات التحضيرية ولا في اجتماعات المداولات.

ويمكن عقد اجتماع عام ثان مدته يوم واحد على الأكثر عن طريق التداول بالفيديو بين جلستين بالحضور الفعلي للأعضاء. وسيسبق هذا الاجتماع أيضا اجتماع تحضيرى بين أعضاء المنتدى، دون حضور الإدارة.

#### • مجموعة الاتصال:

تتألف مجموعة الاتصال من رئيس المنتدى أو ممثله، وأمين السر (انظر أدناه)، وممثلي الاتحادات النقابية الدولية الموقعة. تهدف مجموعة الاتصال هذه إلى:

- تيسير التفاعل بين إدارة ENGIE والمنتدى العالمي،
- إعداد جداول الأعمال،
- تقديم معلومات وبيانات معينة عن المجموعة في الفترة الفاصلة بين اجتماعين للمنتدى العالمي.

وستجرى هذه المناقشات عن طريق التداول بالفيديو قبل شهرين على الأقل من انعقاد المنتدى العالمي.

#### • أمين السر

في الجلسة العامة الأولى، يُنتخب أمين سر للمنتدى العالمي من بين أعضاء المنتدى الممثلين لموظفي المجموعة. وينتخب أمين السر لمدة الاتفاق. وهو مسؤول عن تمثيل المنتدى لدى الإدارة، والتحضير للاجتماعات في إطار مجموعة الاتصال، وتنسيق عمل الأعضاء.

ولا يجوز التصويت إلا للأعضاء الحاضرين. تجرى الانتخابات بأغلبية الاصوات. وفي حالة تساوي الاصوات، سيجري اقتراع ثان. وفي حالة حدوث مساواة جديدة، يجري تنظيم سحب قرعة.

وفي حالة شعور منصب أمين سرّ المنتدى، سيجري انتخاب آخر في الجلسة التالية للمنتدى العالمي. وفي غضون ذلك، يؤمّن أمين سر اللجنة الاقتصادية لأوروبا المناوبة.

ويمنح أمين سرّ اللجنة وقتا قدره 10 أيام في السنة للقيام بمهمته (وقت العمل الفعلي المدفوع الاجر).

#### • الوقت المخصص

يستفيد ممثلو الموظفين المعينون أعضاء في المنتدى العالمي من الأوقات التالية:

الأيام المخصصة	الظروف	
يوم واحد / جلسة عامة	التحضير لكل جلسة عامة	عضو في المنتدى العالمي
يومين كحد أقصى / جلسة عامة مع حضور يوم واحد كحد أقصى / جلسة عامة للتداول عبر الفيديو	جلسة عامة للمنتدى العالمي	
يوم واحد / جلسة عامة	موجز اجتماع المنتدى العالمي (حسب الاقتضاء)	
10 أيام في السنة	إعداد جدول الأعمال والأعمال التحضيرية لكل منتدى عالمي تنسيق العمل	أمين السر

وتضاف إلى هذه الوسائل أوقات السفر لحضور اجتماع المنتدى العالمي.

• **تغطية التكاليف**

تتحمل إدارة المجموعة تكاليف متابعة الاتفاق (اجتماعات المنتدى العالمي، والمؤتمرات بالفيديو، والترجمة الشفوية، والترجمة التحريرية). تتحمل شركات أعضاء المنتدى تكاليف النقل لحضور اجتماعات المنتدى العالمي.

• **لغات العمل**

ترسل الوثائق المكتوبة باللغتين الانكليزية والفرنسية قبل الجلسات التحضيرية للجلسات العامة للمنتدى العالمي. وإذا لزم الأمر، ولضمان استمرارية العمل مع هيئة وطنية، يمكن، على نحو استثنائي، اعتماد 3 لغات. وستتاح ترجمة فورية بلغات أعضاء المنتدى العالمي من أجل الاجتماعات التحضيرية والجلسات العامة ولسات التقييم.

• **مكان انعقاد اجتماعات المنتدى العالمي**

ستعقد الجلسات العامة في المركز الرئيسي للمجموعة في باريس (فرنسا).