



اتفاقية إطارية عالمية
حول المسؤولية الاجتماعية
لمجموعة بي أس ي

التزام اجتماعي ومستدام بلا حدود للمشاركة في بناء مستقبل المجموعة

الديباجة

تعتقد كل من مجموعة بي أس ي الاتحاد الدولي للصناعات و الاتحاد الأوروبي للصناعات أن الحوار المنتظم على جميع المستويات و احترام سياسات وممارسات المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة يساهم في التكامل على المستوى العالمي للالتزامات المدرجة/الواردة في هذه الاتفاقية.

بعد إعادة بناء أسسها الاقتصادية من خلال العودة الى خطة السباق، كانت مجموعة بي أس ي تقوم بتنفيذ استراتيجيتها على مستوى العالم الرامية إلى النمو العضوي والمريح والمستدام، وهو ما يترجم اليوم من خلال خطة ادفع لتمر.

انها رغبة مجموعة بي أس ي أن تبني مستقبل المجموعة بالاشتراك مع ممثلي الموظفين في كل مكان في العالم. ويستند هذا البناء المشترك على حوار أجري على جميع المستويات: على مستوى المجموعة وعلى مستوى كل بلد وفي كل موقع عمل. ذلك يعني أن شركاء العمل معا وبطريقة بناءة من أجل ضمان النجاح الاقتصادي للشركة وحمايتها وتطوير وظائف طويلة الأجل، واحترام الحقوق الأساسية للموظفين في مكان العمل.

من خلال الانضمام إلى الاتفاق العالمي ل 9 نيسان/ أبريل 2003، التزمت مجموعة بي أس ي باحترام وتعزيز المبادئ العشرة المستوحاة من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وإعلان ريو بشأن البيئة واتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد. هذا ووقعت مجموعة بي أس ي في أيلول/سبتمبر 2009 مبادرة " الحرص على المناخ" التابعة للأمم المتحدة و تلتزم بمبادئها التوجيهية. كما تلتزم المجموعة بالمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية للشركات متعددة الجنسيات كما تم تحديثها في عام 2011، والمبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان (مبادئ روجي ') المعتمدة من قبل مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة الصادر في نفس العام.

كما تتجسد هذه الالتزامات أيضا في صلب الميثاق الأخلاقي للمجموعة الذي تم توزيعه على جميع الموظفين. ويستند الميثاق الأخلاقي على مبادئ عمل شركات المجموعة في احترام لأصحاب المصلحة، ويحتوي على 16 قاعدة سلوك تشمل كل موظف. ويشكل هذا الميثاق مجموعة من المراجع التوجيهية الأساسية يمكن للجميع من مدراء و موظفين على حد سواء الرجوع اليها.

ومنذ أن تم التوقيع عليه في عام 2006، أصبح لمجموعة بي أس ي اتفاقية اطارية عالمية بشأن مسؤوليتها الاجتماعية. تم تحديث هذه الاتفاقية في عام 2010 مع إضافة نص للمساعدة في تنفيذ المبادئ الدولية المذكورة أعلاه بطريقة فعالة وشفافة.

ومن خلال هذه الاتفاقية، تود مجموعة بي أس ي إعادة تحديد التزاماتها تجاه حقوق الإنسان الأساسية، تجاه التنمية المسؤولة وحماية البيئة، وتوفير قوة دفع جديدة على المستوى العالمي من أجل تعزيز المبادئ والأهداف المشتركة من خلال اشراك المنظمات النقابية، فضلا عن الاتحاد الدولي للصناعات والاتحاد الأوروبي للصناعات.

وتعير هذه الالتزامات بوجه خاص عن التالي؛

- الحاجة إلى تطوير مواهب ومهارات جميع الموظفين،
- الحاجة للصحة المهنية والسلامة والرفاهية في كنف احترام التنوع والمعاملة المتساوية للجميع،
- الحاجة إلى التماسك الاجتماعي،
- الحاجة إلى مدونة قواعد سلوك ومواطنة، وعلى وجه الخصوص احترام وتعزيز حقوق الموظفين،

- الحاجة إلى تطويرها بما يكفل احترام البيئة والأراضي التي أنشئت فيها المجموعة.

هذا الاتفاق هو جزء من سياسات الموارد الاجتماعية والبشرية التي تمثل رأس مال أساسي يساهم في النمو والأداء الاقتصادي المستدام للمجموعة. ويعتمد تنفيذ هذا الاتفاق على الحوار الاجتماعي الدائم مع الشركاء الاجتماعيين. وعلى امتداد عدة سنوات، أفضت هذه السياسة إلى تطورات مبتكرة في جميع البلدان، ولا سيما في مجالات حقوق الإنسان الأساسية، وتكافؤ الفرص، والتنوع، وتطوير عمل المرأة ودمج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخصوصية. تم تحقيق التقدم على أساس سياسة واضحة المعالم والأهداف والإجراءات والنتائج القابلة للقياس.

يمثل هذا الاتفاق أيضا جزءا من المقاربة البيئية للمجموعة. اتبعت مجموعة بي أس ي ولسنوات عديدة مقاربة طموحة في الاستجابة للتحديات البيئية المرتبطة في المقام الأول باستخدام السيارات. وإدراكا منها أن لعملياتها التجارية تأثير على البيئة، فإن المجموعة تعتبر أن حماية البيئة هي عنصر أساسي من مسؤوليتها الاجتماعية.

تعترف الأطراف الموقعة على هذه الاتفاقية بأنها كصانع ومزود للخدمات أن أنشطة السيارات تتطور في سياق تنافسي ومعوم للغاية يتطلب منها أن تظل محافظة على قدرتها التنافسية في الأسواق الخاصة بها. أما فيما يتعلق بالحوار الاجتماعي، فإن هذا السياق ينطوي على سعي دائم للحلول التي تسعى لإيجاد أفضل توازن بين أداء المؤسسة، وتأمين الوظائف ورفاهية عمالي المجموعة في كل بلد.

يتيح هذا الاتفاق إمكانية تحقيق الأهداف. ويوفر إطارا مرجعيا لكل مدير وللنقابات الموقعة. هذا وقد تم دمج عملية المتابعة في نظام التميز لبي أس ي، الذي يشكل المبادئ التوجيهية المرجعية لإدارة المجموعة.

انه تجسيد لرغبة مشتركة في تعزيز احترام حقوق الإنسان الأساسية (جزء 1، فصل 1)، لتلبية الاحتياجات الاجتماعية المشتركة من قبل جميع الأطراف الفاعلة في سلسلة القيمة (الفصل 2)، النظر في الآثار المترتبة على نشاط الشركة على الأراضي التي أنشئت فيها (الفصل 3)، وحماية البيئة (الفصل 4)، وتطوير المهارات والقدرة على العمل (جزء 2، الفصل 1)، ونوعية الحياة والرفاه في العمل (الفصل 2)، وتعزيز هيكل الحوار الاجتماعي (الفصل 3) والاتصالات ومتابعة الاتفاق.

يجب أن تكون هذا الاتفاق أيضا كوسيلة للتقدم الاجتماعي، وأساسا للعلاقات مع أصحاب المصلحة -السلطات العامة، والشركاء الصناعيين والمزودين والعملاء والمساهمين والمنظمات غير الحكومية. في الواقع، ترى الأطراف الموقعة أن تنفيذ هذه الالتزامات والأهداف يتطلب إشراك الأطراف الفاعلة الوطنية أو المحلية في هذه المجالات من أجل تحقيق التقدم الاجتماعي طويل الأمد.

المحتويات

الصفحة	
2	الديباجة
6	الاطار العام
7	الجزء الأول التزامات المجموعة من أجل تنمية مسؤولة ومستدامة
7	الفصل 1: التزامات مجموعة بي أس ي بشأن حقوق الإنسان الأساسية
10	الفصل 2: المتطلبات الاجتماعية المشتركة مع جميع الأطراف الفاعلة في سلسلة القيمة
12	الفصل 3: النظر في تأثير نشاط الشركة في الأماكن التي أنشئت فيها المجموعة
12	الفصل 4: التزامات مجموعة بي أس ي بشأن حماية البيئة
14	الجزء الثاني سياسة الموارد البشرية لتطوير رأس المال البشري لدى مجموعة بي أس ي
	الفصل 1: تطوير المهارات والقدرة على العمل
17	الفصل 2: وضع نوعية الحياة والرفاه في أماكن العمل في قلب تجربة موظفي مجموعة بي أس ي
	الفصل 3: تعزيز هياكل الحوار الاجتماعي
24	الاتصالات ومتابعة الاتفاقيات
24	الفصل 1: التنفيذ والمتابعة
25	الفصل 2: التفسير وتسوية المنازعات
25	الفصل 3: أحكام ختامية

الإطار العام

تنطبق هذه الاتفاقية الإطارية العالمية مباشرة على كامل قسم السيارات الموحد (البحث والتطوير والتصنيع والمبيعات ووظائف الدعم)، وعلى الشركات التابعة الحالية والمستقبلية التي يكون للمجموعة النفوذ المهيمن عليها.

تتعهد مجموعة بي أس ي تعزيز نفس المعايير والمبادئ في الشركات التابعة أو الشركات التي تشارك فيها ولكن لا تمارس فيها سيطرة تنفيذية.

أرسلت مجموعة بي أس ي هذه الاتفاقية الإطارية العالمية الى مجموعة فوراسيا ، التي لديها أيضا هيئات حوار أوروبية خاصة بها، من أجل تعزيز المناقشات بين الشركاء الاجتماعيين لفوراسيا حول هذه القضايا.

وعلاوة على ذلك، تم توجيه بعض التوجيهات للمزودين والمقاولين من الباطن، والشركاء الصناعيين وشبكات التوزيع.

الجزء الأول

التزام مجموعة بي أس ي بالتنمية المسؤولة والمستدامة

الفصل 1: التزام المجموعة بشأن حقوق الإنسان الأساسية

تؤكد مجموعة بي أس ي والاتحادات النقابية والمنظمات النقابية تمسكها والتزامها بضمان احترام المبادئ والحقوق الأساسية التي أعربت عنها منظمة العمل الدولية. من جانبها، تذكر مجموعة بي أس ي التزامها باحترام الميثاق العالمي الذي وضعته منظمة الأمم المتحدة.

المادة 1.1 - تعزيز واحترام حقوق الإنسان المعترف بها دولياً

تحتزم مجموعة بي أس ي في جميع مجالات نشاطها القوانين واللوائح المعمول بها في البلدان التي تنشط فيها. من خلال التوقيع على الاتفاقية الإطارية العالمية الحالية بشأن المسؤولية الاجتماعية، تود مجموعة بي أس ي الذهاب الى أبعد من مجرد احترام المعايير الوطنية وحدها، من خلال توفير إطار مرجعي لحقوق الإنسان الأساسية.

تعزز مجموعة بي أس ي احترام حقوق الإنسان في جميع البلدان التي تعمل فيها، بما في ذلك الأماكن التي لا يزال فيها قصور فيما يخص حقوق الإنسان.

تشجع مجموعة بي أس ي الحق في التعبير ومشاركة الموظفين. الحق في حرية التعبير تضمن الحق في اتخاذ الآراء دون مضايقات.

المادة 1.2 - عدم التواطؤ في انتهاك حقوق الإنسان

تحرص مجموعة بي أس ي على تجنب حالات أو أعمال التواطؤ في انتهاك حقوق الإنسان الأساسية. تعتبر المجموعة هذه المسألة جزءاً من مسؤوليتها تجاه المجتمع ككل.

تدين مجموعة بي أس ي عدم الاحترام والتعدي على حقوق وكرامة الناس، فضلاً عن سوء المعاملة والتحرش اللفظي أو البدني. ويعاقب القانون على هذه الأشكال من التصرفات وتخضع لتدابير وقائية في جميع البلدان.

المادة 1.3 - حرية تكوين النقابات والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية

مجموعة بي أس ي منفتحة على الأنشطة النقابية وتعترف بوجود نقابات العمال في جميع أنحاء العالم. تعترف بحق العاملين في التنظيم وإنشاء النقابات التي يختارونها، وتضمن احترام الاستقلالية النقابية والتعددية (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87). تتعهد باحترام الحياد الصارم بشأن قرار الموظفين بإنشاء النقابات والانضمام إلى المنظمة النقابية الموجودة، والانتقال إلى منظمة أخرى أو مغادرة المنظمة. كما تتعهد بضمان ولوج معقول في مكان العمل لممثلي النقابات من المنظمات الموقعة على هذا الاتفاق.

تتعهد مجموعة بي أس ي بحماية أعضاء النقابات وممثلي النقابات العمالية وعدم الانخراط في أي تمييز ضد النقابات (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 135).

تعترف مجموعة بي أس ي بالحق في الحصول على المعلومات والاستشارة مع ممثلي الموظفين بخصوص جميع القرارات الرئيسية التي تؤثر على حياة الشركة.

تتعهد مجموعة بي أس ي بتعزيز المفاوضات الجماعية، وهي عنصر أساسي للحوار الاجتماعي (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98).

ويستند الحوار الاجتماعي للمجموعة على المنظمات النقابية الحرة، وممثلي الموظفين، فضلا عن ممثلي هيئات الموظفين الذين يتم إبلاغهم والتشاور معهم بخصوص القرارات والتغييرات والتعديلات التي تؤثر على ظروف عمل الموظفين.

المادة 1.4 - القضاء على جميع أشكال العمل القسري أو الإلزامي

تتعهد مجموعة بي أس ي باحترام حرية اختيار العمل وتدين العمل القسري، معتبرة أن ذلك يحدث في كل مرة يتم فرض العمل عن طريق تهديد (الحرمان من الطعام، ومصادرة الأراضي، وعدم دفع الراتب، والعنف الجسدي، الاعتداء الجنسي، العمل في السجون، الخ...) (اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 29 و 105).

المادة 1.5 - القضاء الفعلي على عمالة الأطفال

تدين وتحظر مجموعة بي أس ي تشغيل الأطفال.

بالنسبة للمجموعة، فإن السن الدنيا للعمل هو 18 عاما. ومع ذلك، تسمح المجموعة بتوظيف أو تشغيل المراهقين ابتداء من سن السادسة عشرة، شريطة أن تكون حالتهم الصحية، وسلامتهم وأخلاقهم مضمونة تماما وأن يكونوا قد تلقوا تعليمات محددة وكافية أو التدريب المهني في القطاع المناسب من النشاط (اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 138 و 182). في هذه الحالة، يجب على الشركة توفير تدريب خاص للموظفين المعنيين، وذلك لمساعدتهم في تحقيق مستوى أعلى من الأهداف العامة والتدريب المهني.

من أجل مساعدة الشباب أثناء دراستهم وتوفير فرص العمل داخل الشركة، يمكن أيضا تقديم خطط تكامل وظيفية مختلفة تجمع بين التدريب المهني داخل الشركة واكتساب المهارات في مؤسسات التدريب ابتداء من سن الخامسة عشرة أو من السن القانونية الدنيا في البلاد عندما تكون السن القانونية أعلى (التملذة الصناعية، وما إلى ذلك).

المادة 1.6 - القضاء على التمييز في العمالة وممارسة المهنة وتعزيز التنوع

تتعهد مجموعة بي أس ي عدم استبعاد أي شخص من التوظيف أو من التطوير الوظيفي على أساس الأصل، أو الجنس، أو نمط الحياة، أو الميول الجنسي أو العمر أو الوضع العائلي أو الحمل أو الأمومة، أو الخصائص الوراثية، أو العضوية أو غير العضوية، الجماعة لعال الفعلية أو المفترضة، أو الأمة أو العرق، أو الآراء السياسية، أو الأنشطة النقابية أو التعاونية، أو المعتقدات الدينية، أو المظهر الجسدي، أو اسم العائلة والحالة الصحية أو العجز (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111).

تعتزم مجموعة بي أس ي تطبيق وتعزيز أفضل الممارسات حسب وطبق المتطلبات القانونية، ومكافحة العنصرية والتمييز على أساس الجنس وكراهية الأجانب والجنسية المثلية، وبشكل أعم، التعصب في احترام الاختلافات وضمان احترام الخصوصية.

تتبنى مجموعة بي أس ي مبدأ المساواة في الأجر، ولا سيما بين الرجال والنساء، بشأن العمل ذي القيمة المتساوية والأداء المتساوي (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100). يتم تطبيق هذا المبدأ مهما كانت طبيعة العلاقة التعاقدية للموظف.

المادة 1.7 - السلامة وظروف العمل والصحة

الهدف الوحيد الذي تسعى اليه مجموعة بي أس ي هو العمل دون وقوع حوادث. تتعهد المجموعة بضمان وضع سياسات الصحة والسلامة المهنية الوقائية والفعالة في مكان في مختلف الشركات في شكل نظام إدارة السلامة

المهنية يتم فيه اشراك الجميع، بما في ذلك الشركاء الاجتماعيين، وفقا لمستوى المسؤولية (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 155).

المادة 1.8 - ظروف العمل الجذابة

تؤمن مجموعة بي أس ي أجورا بما يتماشى مع ممارسات السوق وتتعهد بأن تضمن أن هذه الدفوعات هي أعلى أو على الأقل تساوي الشروط المنصوص عليها في التشريعات الوطنية أو الاتفاقات الجماعية.

تساوي الرواتب والأجور المدفوعة على الأقل الحد الأدنى القانوني، إلى الحد الأدنى من معدلات الأجور لكل فئة من الفئات المهنية، أو إلى الاجر المتفق عليه بشكل جماعي، مما يتيح للموظفين التمتع بظروف معيشية لائقة.

وتهدف سياسة الرواتب للمجموعة الى ضمان قواعد موضوعية ونزيهة وشفافة فيما يتعلق بمسألة الأجور.

وفقا للتشريعات و / أو اتفاقات المفاوضة الجماعية في البلدان التي أنشئت فيها المجموعة، فان الحق في الإجازات المدفوعة الأجر مضمونة فعليا للموظفين.

المادة 1.9 - مكافحة الفساد ومنع تضارب المصالح

تتعهد مجموعة بي أس ي بالتحرك ضد الفساد بكل أشكاله (النشط، السلبي، العمومي والخاص، المباشر أو غير المباشر، تبيس الدفوعات، الرشاوى، واستغلال النفوذ والرشوة، والاستفادة القانونية واختلاس الأموال العامة والمحسوبة، وتضارب المصالح).

لا تتسامح المجموعة مع مثل هذه الممارسات في أي حال من الأحوال وتتبنى التدابير المناسبة لمكافحة الفساد: وضع ميثاق أخلاقي، ومدونة سلوك مكافحة الفساد، ورسم خرائط مخاطر الفساد، ونظام إنذار، وأساليب محددة من الضوابط المحاسبية. فالمجموعة تتأكد من تحذير وتوعية العاملين بهذه القضية عن طريق تدابير تعاقدية مختلفة والاتصالات والتدريب. تقوم مجموعة بي أس ي باطلاع العملاء والمزودين والشركاء والوسطاء بهذه المتطلبات وتحقق من تطبيقهم لها.

يجب على موظفي المجموعة، بما في ذلك مديريها، تجنب أي تعارض بين مصالح المجموعة ومصالحهم الشخصية أو مصالح أسرهم المقربة، وفقا لأحكام الميثاق الأخلاقي للمجموعة، ويجب عليهم الكشف عن تضارب المصالح الذي حدث من أجل استبعادهم في عملية صنع القرار.

وبالتالي، لا يجوز لأي موظف امتلاك حصة لدى المزود أو العميل ما لم يتم ذلك من خلال شراء أوراق مالية في إطار إدارة محفظة الأوراق المالية، وفقا للقواعد التي تحظر المبادلات الداخلية.

الفصل 2: المتطلبات الاجتماعية المشتركة لجميع الأطراف الفاعلة في سلسلة القيمة

تتعهد مجموعة بي أس ي بإبلاغ هذا الاتفاق لشركائها الصناعيين وشبكات التوزيع، وأن تطلب أن يتم تطبيق المبادئ والاتفاقيات الدولية المذكورة أعلاه في الديباجة والفصل 1.

في إطار المناقصات، تتعهد مجموعة بي أس ي بضمان احترام حقوق الإنسان على النحو المحدد في الفصل السابق كمعيار حاسم في اختيار المزودين.

أقامت مجموعة بي أس ي علاقات تعاقدية مباشرة مع أكثر من 7000 (المستوى الأول) مزود من من طالبتهم باحترام التزامات المسؤولية الاجتماعية والبيئية التي صيغت في ميثاق المشتريات المسؤولة في إشارة إلى هذا الاتفاق. من خلال توقيع هذا الميثاق، يتعهد المزودون من المستوى الأول باستخدام معايير المسؤولية الاجتماعية

والبيئية نفسها لتحديد المتعاقدين من الباطن (المزودين من المستوى الثاني لمجموعة بي أس ي). وبالتالي، يجب أن يتم تمرير هذه المعايير الى كل مستوى من سلسلة التعاقد من الباطن في إطار العلاقات التعاقدية المباشرة بين المزود الرئيس ومزوده.

هذا وقد وضعت مجموعة بي أس ي خطة العناية الواجبة فيما يتعلق باحترام حقوق الإنسان وفقا لتوصيات منظمة التعاون والتنمية من خلال الإجراءات الست التالية:

1. الالتزام العام بحقوق الإنسان. هذا الالتزام هو مدمج عمليا في عملية الشراء باعتبار احترام حقوق الإنسان معيارا محددًا لاختيار مزودين جدد والحفاظ على المزودين الحاليين في الفريق .

2. رسم خرائط للمخاطر من أجل احترام حقوق الإنسان وفقا لمقاربة تحليلية حسب البلد، حسب المنتج وعملية صنع القرار التي تمكن فرق المشتريات من تركيز اهتمامها على أجزاء أو مجموعات السلع التي تم تحديدها على أنها في خطر.

3. إجراءات وقائية للتعامل مع المخاطر التي تم تحديدها. يتم تقييم المزودين من قبل طرف ثالث. تشترط مجموعة بي أس ي إعادة تقييم دورية من قبل نفس هذا الطرف الثالث لضمان أن اختيار المزودين خلال المناقصات يأخذ في الاعتبار مستوى آخر من أداء المسؤولية الاجتماعية والبيئية. تنفيذ مبادئ المسؤولية الاجتماعية لمجموعة بي أس ي هو جزء من مقارنة ضمان التقدم وتقديم المساعدة للمزودين. تحتفظ المجموعة بالحق في إجراء عمليات التدقيق أو ايلانها للغير للقيام بمراجعة حسابات المزودين في أي وقت من أجل التحقق من امثال ممارساتها مع متطلبات المجموعة على النحو المذكور في ميثاق المشتريات المسؤول.

4. تنفيذ التدابير التصحيحية اللازمة للمزودين المنتهكين فعلا أو المحتملين لحقوق الإنسان. كل فشل في تحقيق المبادئ المنصوص يصبح موضوع خطط الإجراءات التصحيحية، وحتى تسليط عقوبات تصل الى حد الاستبعاد من الفريق.

5. متابعة خطط العمل: يجب أن يبرهن المزود المنتهك فعلا أو المحتمل لحقوق الإنسان على بدء تنفيذ الإجراءات التصحيحية خلال فترة زمنية متفق عليها مع مجموعة بي أس ي يتم وضعها تمشيا وفقا لخطورة عدم الامتثال. تقوم المجموعة بإعادة تقييم أو تدقيق من أجل تأكيد بقاء هذا المزود في الفريق يمكن أن تشمل خطة الإجراءات التصحيحية سلسلة تزود المزود.

6. الاتصالات المتعلقة بالإجراءات المنفذة: يتم تقديم لمحة عامة الى الشركاء الاجتماعيين في كل عام في إطار تقرير حول وضعية الاتفاق. يجعل تقرير المسؤولية الاجتماعية والبيئية السنوي لمجموعة بي أس ي من هذه النتائج متاحة للعموم.

يجب أن ينتج عن التنبيهات التي تبديها المنظمات النقابية في إطار مراقبة تطبيق هذا الاتفاق للانتهاكات من قبل المزودين اتخاذ إجراءات من قبل إدارة المشتريات لمجموعة بي أس ي للحصول على توضيحات من المزود المخالف ومعالجة المشاكل التي تم التظنن اليها. وهكذا، فان تطبيق هذه الاتفاقية الإطارية العالمية يكون مندرجا بشكل كامل في اطار عملية الإنذار التي تنفذها مجموعة بي أس ي.

كما سيتم وضع عملية خصوصية بالنسبة للشركات الصغيرة التي هي عبارة عن مزودين ومقاولين من الباطن، وذلك لتمكينهم من تطبيق المعايير الدولية المذكورة أعلاه خطوة بخطوة.

وعلاوة على ذلك، وفي البلدان الرئيسية التي تعمل فيها، تتعهد مجموعة بي أس ي بالمشاركة في تبادل مهيكلي ضمن قطاع السيارات بتعزيز الحوار الاجتماعي على مستوى القطاع، وخاصة في موضوع توقع التغيير الاقتصادي والتقني والصناعي والاجتماعي.

الفصل 3: النظر في تأثير نشاط الشركة في الأماكن التي أنشئت فيها المجموعة

تتعهد مجموعة بي أس ي بتعزيز التوظيف والتدريب للسكان المحليين العاملين، وبالتالي المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في جميع الأماكن التي أنشئت فيها المجموعة.

في كل بلد من البلدان الموجودة فيها، تولي مجموعة بي أس ي الأولوية للموارد البشرية المحلية في ملء الوظائف المتاحة، وتقوم بتطوير التكامل المحلي حيثما كان ذلك ممكنا من خلال الاعتماد على النسيج الصناعي المحلي.

في حالة حدوث تغييرات في أعمالها، تتعهد مجموعة بي أس ي بتوفير المعلومات مسبقا للسلطات الوطنية والتعاون معها في إطار احترام المصالح المحلية.

وبموجب تأسيسها، تساهم مجموعة بي أس ي في التنمية المحلية من خلال دعم هياكل المصلحة العامة أو النقابات في كل مكان في العالم مع إيلاء المجموعة اهتماما إلى مجالاتها في التنمية واحتياجاتها من سوق العمل. واقتناعا منها بأن الحراك الوظيفي هو قضية عالمية للمجتمع المعاصر، وهو عامل من عوامل الحكم الذاتي والتقدم والاندماج الاجتماعي وأنه يشكل حقا للجميع، فإن مؤسسة بي أس ي تستند في أنشطتها على تقديم الدعم لبرامج الحراك الوظيفي تكريسا لمبدأ التضامن.

الفصل 4: التزام مجموعة بي أس ي بحماية البيئة وخاصة احترام الموارد الطبيعية والحد من تأثير نشاط المجموعة، وإدارة البيئة وغيرها من الجوانب المتعلقة بالسلوك

تتعهد مجموعة بي أس ي باحترام التزاماتها القانونية الدولية والأوروبية والوطنية في هذا المجال بهدف تحسين السلامة والصحة وحماية البيئة والحفاظ على الموارد الطبيعية مع التقليل من تأثير أنشطة المجموعة على البيئة.

المادة 4.1 - احترام الموارد الطبيعية من خلال التحكم في استخدامها

تتعهد مجموعة بي أس ي باستخدام الموارد الطبيعية والطاقة بطريقة مسؤولة (المياه، والمواد الخام، والغاز، والكهرباء، والوقود وغيرها).

المادة 4.2 - مكافحة تغير المناخ والحد من التأثير على البيئة الطبيعية والأطراف الأخرى

تساهم مجموعة بي أس ي في مكافحة تغير المناخ من خلال تحديد المصادر المباشرة وغير المباشرة لانبعاثات غازات الاحتباس الحراري (الغازات الدفيئة)، وقياسها وتنفيذ اجراءات للحد من انبعاثات الغازات الدفيئة المباشرة أو غير المباشرة. وتعمل مجموعة بي أس ي على تطوير المزيد من المنتجات الصديقة للبيئة من حيث انبعاثات ثاني أكسيد الكربون والملوثات واستخدام الموارد الطبيعية.

تعتزم مجموعة بي أس ي ادراج طرق تصنيع تنتج أدنى مستوى ممكن من الأثر البيئي باعتماد هذه الاتفاقية.

يتم التحكم في الأضرار التي تلحق بالبيئة الطبيعية من خلال إدارة التلوث التي تنتقل عن طريق الهواء وتلوث التربة والانبعاثات في المياه والتخلص من المواد الخطرة والنفايات، فضلا عن عوامل أخرى لها تأثير على البيئة والأطراف الأخرى (الضوضاء، الروائح، الخ).

المادة 4.3 - إدارة البيئة وغيرها من جوانب التصرف

إدارة البيئة

تحتوي مختلف مواقع الإنتاج التابعة للمجموعة على نظام للإدارة البيئية، قائم على مقياس إيزو 14001، وجميعها متحصلة على المصادقة. يشمل نظام الإدارة البيئية جميع هيئات الإدارة ويوفر التدريب المناسب للموظفين.

يتم في معظم المواقع الأخرى (البحث والتطوير، ومواقع المبيعات والخدمات، وما إلى ذلك) تطبيق تدابير تتلاءم مع التحديات البيئية المحلية وتدار محليا.

وبالإضافة إلى ذلك، تتعهد المجموعة بزيادة وعي الموظفين وتطوير مهاراتهم فيما يتعلق بالتحديات البيئية في كافة المواقع.

كما تقدم مجموعة بي أس ي، بالعمل جنبا إلى جنب مع شركائها الاجتماعيين، الحلول لتمكين الموظفين من تجنب التلوث البيئي، على سبيل المثال، عن طريق ترشيد السفر المرتبط بالعمل والتنقل وتشجيع المزيد من السلوك البيئي.

جعل أصحاب المصلحة الخارجيين أكثر وعيا بالتحديات البيئية

تتعهد مجموعة بي أس ي بتعزيز حماية البيئة بين عملائها ومزوديها وأصحاب المصلحة الآخرين.

المادة 4.4 – إعلام ممثلي الموظفين والمنظمات النقابية

تتعهد مجموعة بي أس ي بالتأكد من قيام كل شركة تابعة لها بإعلام النقابات وممثلي الموظفين حول الإجراءات البيئية والممارسة الجيدة والنتائج كل عام. وعلاوة على ذلك، تتعهد بتقديم عرض شامل خلال اجتماع مجلس الأعمال العالمي.

الجزء الثاني:

سياسة الموارد البشرية لتطوير رأس المال البشري لمجموعة بي أس ي

الفصل 1: تنمية المهارات والقدرة على العمل

المادة 1.1 - إدارة المهارات

يشكل إتاحة كل الامكانيات للموظف للتقدم مهنيا واحدا من التحديات الرئيسية لمجموعة بي أس ي.

في سياق مهني متسم بتطور مستمر، فإن لسياسة الموارد البشرية للمجموعة هدفا خاصا هو دعم الموظفين في تطوير حياتهم المهنية الذين يرغبون في تأمين وتحسين مستقبلهم في جميع البلدان، على اختلافهم وتنوعهم، من خلال ضمان تكافؤ الفرص للجميع.

يمثل تنوع المهن لديها مصدر قوة للشركة ولموظفيها على حد سواء. يمكن دعم المبادرات الموظفين من التطور داخل الشركة. تقوم المجموعة بوضع تدابير لتطوير المهارات المحلية وإتاحة فرص وظيفية دولية في كل بلد.

المادة 1.2 - التقييم وخطط التنمية الشخصية ورفع مستوى المهارات

تعتبر مهارات الموظفين محركا للأداء والتطوير الوظيفي. ويتم تقييم هذه المهارات لتمكين الموظفين من القيام بالتشخيص وتصميم خطة التنمية الشخصية الخاصة بهم.

تتيح مجموعة بي أس ي لكل موظف الفرصة لإجراء مناقشات منتظمة مع مديره بشأن التطوير الوظيفي، مع مراعاة احتياجات الموظف الخاصة ومتطلباته وكذلك الشركة. تأخذ هذه المناقشات شكل مقابلة التطوير الوظيفي المهيكلة والرسمية والتي تسمح بإمكانية الطعن في حالة الخلاف.

ويمثل هذا الوقت لتبادل خاص بشأن التنمية المهنية لكل موظف ويمس أيضا قضايا إيجاد التوازن السليم بين العمل والحياة. تنتهي مقابلة التطوير ببناء خطة تطوير مفيدة ولحظة لتبادل وجهات النظر بين الموظف ومديره/مديرها.

وتحرص مجموعة بي أس ي على توفير فرصة تقييم لكل فئة من الموظفين من خلال معايير موضوعية تقوم على أساس مهاراتهم وعلى مواقعهم الحقيقية في مكان العمل.

المادة 1.3 - مبادئ الحراك الوظيفي

إعطاء الأفضلية للحراك الوظيفي الداخلي هو مبدأ اعتمدهت مجموعة بي أس ي من أجل تلبية احتياجات العمل ودعم فرص العمل وتوفير الفرص الوظيفية للموظفين.

وتحرص المجموعة على نشر عروض العمل، وتخير العمل التطوعي، وذلك كجزء من مقاربة قائمة على الشفافية واحترام تكافؤ الفرص.

ويعتبر دعم الموظفين من خلال اكتساب مهارات جديدة أحد الشروط اللازمة للحراك الوظيفي المهني. وبالتالي فإن المجموعة مهتمة بتنظيم هذا الدعم، فضلا عن إشراك الهيئات الإدارية والموظفين.

تمكن مجموعة بي أس ي كل موظف من بناء وتعزيز قدرته التوظيفية. وتحقيقا لهذه الغاية، فإنه بالإمكان تنفيذ برامج إعادة التدريب.

المادة 1.4 تنظيم العمل المتفاوض عليه لضمان القدرة التنافسية والتوظيف

من الممكن تعزيز أداء الشركة ونجاحها على المدى الطويل مع الأخذ بعين الاعتبار الحاجة إلى ضمان ظروف عمل صحية وأمنة عن طريق الحد من وقت العمل والتدابير المتعلقة بفترات الحد الأدنى من الراحة والإجازات، وذلك من خلال تكييف تنظيم العمل والأساليب.

تتعهد مجموعة بي أس ي بالحفاظ على ساعات عمل تعادل أو أقل من ساعات العمل التي وضعتها التشريعات الوطنية أو الاتفاقات الجماعية للبلدان المعنية. تحظر المجموعة انشاء أي عقد عمل لا يذكر ساعات أو أيام العمل المتفق عليها والمضمونة.

تتعهد مجموعة بي أس ي باحترام وقت الراحة والاجازات الدورية التي تستجيب على الأقل للشروط التي يحددها التشريع الوطني أو عن طريق اتفاقات المفاوضة الجماعية بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين والمرتبطة بالفصل 2 (جودة الحياة والرفاهية في العمل).

تتطلب التقلبات في الطلب وتنوع سوق السيارات ترتيبات في الوقت وتنظيما للعمل يتم تحديدها وتنفيذها في إطار الحوار الاجتماعي والمشاورات، وفقا للعادات والقواعد التي يتم التفاوض عليها والمعمول بها في كل بلد.

المادة 1.5 - القطاعات المهنية لمجموعة بي أس ي (التي تحمل اسم "وظائف عائلية" لدى بي أس ي) والمهن (المسماة "الحرف" في إطار بي أس ي)

تعتمد مجموعة بي أس ي على القطاعات المهنية والحرف المرتبطة بها. وتشمل هذه المقاربة جميع مهن المجموعة وتتقاطع مع جميع الإدارات.

تتطور المهن في مجموعة بي أس ي باستمرار تحت تأثير الأهداف الاستراتيجية للمجموعة وخاصة الفرص الجديدة لاختراق السوق وتطوير خدمات النقل. توفر القطاعات المهنية وحرف المجموعة رؤية استشرافية للأهداف الاستراتيجية والمهارات ذات الصلة. وهي تشكل أداة لتحقيق التحول وتوفير الدعم الفردي والجماعي للموظفين.

تمكن هذه المقاربة من قبل القطاع المهني من وضع برامج تنمية المهارات وكيفية اكتساب تلك المهارات والمسارات الوظيفية مما يقود إلى مؤهلات ذات قيمة وتحتاج للخبرة، كجزء من رؤية عالمية وشاملة.

من خلال هذه الاتفاقية، يتفق الطرفان على أنه من الضروري إتاحة المعلومات لجميع الموظفين حول آفاق مهنيهم، وعند الاقتضاء، أي تغييرات للاستعداد للحراك الوظيفي. تمهد هذه المقاربة المسؤولة الطريق للبناء المشترك للمشروعات المهنية من قبل الموظف والشركة.

يلبي مرصد المهن والمهارات الذي أنشئ في فرنسا بالاتفاق مع الشركة هدف توفير رؤية واضحة حول التغييرات في المهن والمهارات وتحديد للشركاء الاجتماعيين والعاملين في خطط عمل محددة لدعم مسيرتهم المهنية. يجب على إدارة مجموعة بي أس ي التأكد من اتباع هذه المقاربة في مختلف البلدان.

المادة 1.6 – الحصول على التدريب

رفع مستوى المهارات هو مفتاح لأداء وتطوير الشركة ولكل موظف.

تضمن الشركة تطوير مهارات الموظفين خلال حياتهم المهنية بأكملها، بالتعاون مع الموظف، الذي يعتبر طرفا فاعلا. طموح المجموعة هو أن تصبح شركة تعلم. وتنفذ المجموعة وسائل متنوعة لتعزيز المهارات

المتزايدة والتطوير المهني ومساندة الموظفين خلال هذه التغييرات. هذا ويقام التدريب الذي يؤدي إلى تعزيز المهارات المهنية أثناء وقت العمل. فالهدف بالنسبة للموظفين هو التعلم المستمر خلال حياة المهنية بأكملها ولكل موظف الأخذ بنصيب في دورة تدريبية واحدة على الأقل كل عام.

تقوم مجموعة بي أس ي بتطوير التعليم الرقمي لتوسيع نطاق الوسائل التعليمية المتاحة لاكتساب المهارات. يتضمن التعلم الرقمي مجموعة متنوعة من أنشطة التدريب: الخدمة الذاتية في التعلم الإلكتروني ودروس التعلم الإلكتروني والفصول الافتراضية والدورات المفتوحة واسعة النطاق على الانترنت وما إلى ذلك، وذلك بخلق إمكانيات جديدة للموظفين ليكونوا أطرافا فاعلة في تنمية مهاراتهم الخاصة.

تكرس مجموعة بي أس ي مبادرات مبتكرة وتشاركية مثل فواصل التعلم التي يمكن أن تنظم في أيام محددة وعلى أساس جماعي لتعزيز تدريب جميع الموظفين باعتبارها لحظة خاصة.

في عام 2015، شارك 73659 موظفا من المجموعة في مبادرة تدريبية واحدة على الأقل، بمعدل وصول للتدريب العالمي يقدر ب 76% على مستوى العالم. والهدف هو رفع هذا الرقم إلى 85% سنويا ابتداء من عام 2019. ولتحقيق هذا الهدف، سوف يكون من الضروري توفير موارد التدريب لجميع فئات الموظفين ومعالجة الحالات التي يبقى فيها الموظفون لفترات طويلة دون تدريب.

تعتمد مجموعة بي أس ي سياسة تشغيل شباب تهدف إلى تسهيل دخول الشباب الى سوق العمل. تقوم هذه السياسة على التزام المسؤولين في البلدان التي تتواجد فيها المجموعة. وغالبا ما تشمل هذه السياسة شراكات محلية مع خدمات التوظيف والمدارس والجامعات. يجب إيلاء الأولوية لنظام التوجيه وتشجيعه الذي بدوره يشجع نشر المعرفة. وسيتم بنفس الطريقة التركيز بشكل خاص على التلمذة الصناعية.

هذا ويتم تحديد الترتيب للتدريب وادماجه في سياق الحوار الاجتماعي والمشاورات وفقا للممارسات وقواعد التفاوض المعمول بها في كل بلد.

المادة 1.7 - سياسة الأجر الشامل

تتبع مجموعة بي أس ي سياسة الأجر الشامل الذي يضم العناصر الفردية والجماعية والكمية والنوعية وتشمل الأجر والمزايا الاجتماعية والتنمية الفردية والمهنية وبيئة العمل.

ومن أجل توزيع ثمار النمو على الموظفين الذين ساهموا بجهودهم في خلق قيمتها، فانه يتم صرف مكافآت جماعية مرتبطة بأداء الشركة لجميع الموظفين.

ومنذ عام 2006، قامت مجموعة بي أس ي بانتظام بوضع مخطط مزايا الرعاية الاجتماعية في جميع البلدان لتغطية المخاطر المرتبطة بالموت والعجز وعدم القدرة.

وعلاوة على ذلك، فإن مجموعة بي أس ي تقوم بتنفيذ خطط محددة للمساهمة في التقاعد للاستحقاقات التكميلية من المخططات الإلزامية في جميع البلدان. كما تسهر على أن يستفيد الموظفون من نظام الحماية الاجتماعية في حالة المرض والأمومة وتقدم خطط التأمين الصحي التكميلية. تم تبني هذه الترتيبات حسب اللوائح المحلية لكل بلد.

الفصل 2: وضع الجودة للحياة والرفاهية في مكان العمل في قلب تجربة موظفي مجموعة بي أس ي

المادة 2.1 - نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

تحرص مجموعة بي أس ي على صحة وسلامة جميع المساهمين في نشاط المجموعة في أي مكان في العالم. وينعكس هذا الالتزام في مقاربة منظمة تهدف للحد من المخاطر وإدارة السلامة في جميع ظروف العمل.

المبدأ الأساسي لنظام الصحة المهنية وإدارة السلامة للمجموعة هو أن السلامة يجب أن يتم تصميمها والتخطيط لها وتنفيذها يوما بيوم. يجب على الهيئة الإدارية، وعلى جميع مستويات الشركة، إنفاذ أساسيات نظام الصحة المهنية وإدارة السلامة ونشرها كجزء من عملية التحسين المستمر.

يعتبر الشركاء الاجتماعيون أطرافا فاعلة أساسية في مقاربة الوقاية من المخاطر. فهم يشاركون في جميع هذه العمليات، ولا سيما في إطار مختلف هيئات النظافة والصحة والسلامة المنصوص عليها في التشريعات المحلية.

يعتبر نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية لمجموعة بي أس ي تطبيقا للمبادئ الأساسية لمنظمة العمل الدولية بشأن أنظمة الصحة والسلامة المهنية (ILO-OSH 2001). يتم تطبيق هذا النظام على جميع المستويات في هياكل المجموعة ويتم تطويره من خلال مراحل النضج إلى حين الملكية الكاملة لثقافة السلامة من قبل الموظفين.

المادة 2.2 - البرنامج الصحي لمجموعة بي أس ي

يستند تنفيذ سياسة الصحة والسلامة للمجموعة على مقاربة مهيكلة للصحة وتنفيذ المبادرات المحلية لتعزيز صحة الموظف والوقاية من الأمراض المهنية وكيفية بقاءه مناسباً للعمل.

تعتبر مجموعة بي أس ي عن طموحها تكثيف المبادرات ذات الصلة بالصحة وخلق قوة دفع جديدة لتعزيز الصحة الفردية والجماعية. والهدف من ذلك هو تجاوز الجهود التقليدية لمنع المشاكل الصحية المرتبطة بالعمل وتمكين كل موظف من رأس مال صحي خلال مسيرته المهنية.

ولتحقيق ذلك، يتم معالجة القضايا الصحية كجزء من مقاربة مهيكلة ومنسقة من أجل المجموعة بأكملها، استناداً إلى المبادئ التالية:

- المبادرات الصحية المرتبطة بالمستويات الثلاث للوقاية لحماية صحة الموظفين على المدى الطويل، وبالتالي تعزيز الاحتفاظ بالوظائف،
- نشر معيار "الأساسيات الصحية" لإحراز تقدم في جميع المناطق الجغرافية،
- الفحوص الطبية المنتظمة للموظفين،
- تقييم صحي دوري للفئة السكانية التي يتم متابعتها والتي يتم عرضها على ممثلي العمال من أجل تحديد أهداف تقدم جديدة.

سوف تقود هذه الطريقة إلى بلوغ الهدف المتمثل في اكتساب المعرفة التفصيلية حول قضايا الصحة والعوامل المحددة لها من أجل وضع وتقييم، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، خطط عمل من أجل تحقيق تحسينات في كل مكان.

ستقوم المجموعة كل عام بتنظيم يوم الصحة العالمي للرفع من وعي الموظفين.

تتعهد مجموعة بي أس ي وممثلي الموظفين بالمشاركة في برنامج "أماكن عمل صحية" الذي وضعه الاتحاد الأوروبي والوكالة الأوروبية للسلامة والصحة في العمل، وفقاً للإطار الذي حددته منظمة الصحة العالمية. يعطي هذا الالتزام الزخم الضروري للبرنامج الصحي للمجموعة لتطبيق مقاربة عالمية تشجع جميع البلدان على تبادل الممارسات الجيدة التي تم تنفيذها.

المادة 2.3 - تعزيز الرفاهية والدوافع المهنية

يعتبر تطوير الرفاهية المهنية والوقاية من المخاطر النفسية جزءاً من الجهود الرامية للحفاظ على الصحة والسلامة في مكان العمل. فهي تساهم بشكل مباشر في أداء الشركة والمصلحة الجماعية للمجتمع ككل.

وبالتالي، يجب على مجموعة بي أس ي انتهاج سياسة صحية نشطة موجهة أولاً نحو الوقاية من الأمراض التي قد تظهر أو تتطور فيما يتعلق بالأنشطة المهنية، بما في ذلك مجالات المخاطر النفسية والاجتماعية والوقاية من حالات التحرش والإجهاد ومشاكل العضلات والهيكل العظمي والمخاطر والأخطار الكيميائية على الطريق. يجب أن يتم نشر الأدوات التحذيرية بمشاركة ممثلي الموظفين.

وبدعم من المجتمع الطبي، شرعت مجموعة بي أس ي في تطوير الخبرات في العديد من البلدان في عام 2007 لتحديد عوامل التوتر والمحفزات/ الاندفاعات وتقييمها ووضع مبادرات متعددة التخصصات لمنع حالات الخطر النفسي. تستند طريقة دعم الخدمات الطارئة (الاختصار الفرنسي لتقييم ومراقبة الضغط المهني) التي تم تعميمها من قبل مجموعة بي أس ي إلى استبيان يملأه الموظفون على أساس طوعي كجزء من المتابعة الصحية الدورية. ويشمل هذا الأسلوب مجموعة من الأدوات لتقديم الدعم الفردي أو الجماعي ونشر الإجراءات التي تساهم في الوقاية من الخطر النفسي والاجتماعي فضلاً عن تعزيز الرفاه المهني والتحفيز.

تتعهد مجموعة بي أس ي بتحسين بيئة مقرات العمل بشكل مطرد وإيجاد وظيفة مناسبة لكل موظف حسب امكانياته دون تمييز. وعلاوة على ذلك، تتعهد المجموعة بالعمل على تخفيف الأعباء المادية والوضعية والمعرفية والعقلية وتعزيز الرفاهية في العمل.

وبالإضافة إلى ذلك، تشجع المجموعة أنشطة أصحاب المصلحة في القطاع الصحي من أجل تقديم المعلومات ومبادرات الوقاية المخصصة للموظفين حول مواضيع مثل التدخين وإدمان الكحول وإدمان المخدرات والإيدز والأمراض المنقولة جنسياً.

ومن خلال هذه الاتفاقية، تتعهد الأطراف بتنفيذ خارطة طريق من خلال وضع خطط العمل التشغيلية لمنع ومعالجة المخاطر الصحية.

المادة 2.4 - التوازن بين العمل والحياة

يساهم إقامة التوازن الجيد بين العمل والحياة في تحسين جودة الحياة في مكان العمل والوقاية من الإجهاد وتحسين أداء الشركة.

تعمل معايير العمل ضمن مجموعة بي أس ي على تعزيز الممارسات التي تدعم تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، وخاصة في مجالين اثنين: الاستخدام الصحيح للنماذج الرقمية الجديدة للاتصالات (البريد الإلكتروني والهواتف المحمولة، والشبكات الاجتماعية ...) وتنظيم الاجتماعات الفعالة، وذلك في إطار مراعاة الحق في قطع الاتصال.

تعتبر المجموعة العمل عن بعد أسلوب عمل مبتكر. فالعمل عن بعد يشجع على توازن أفضل بين العمل والحياة ويحسن ظروف العمل بقدر ما يأخذ بعين الاعتبار تطلعات الموظفين ويحترم تنظيم العمل الذي يحدده التشريع الوطني أو اتفاقات المفاوضات الجماعية. ويجري نشر العمل عن بعد ضمن المجموعة باستخدام الأدوات الرقمية لبي أس ي.

وسيتم تشجيع العمل عن بعد كلما كان ذلك ممكناً، وهذا يتوقف على التنظيم والمهن واللوائح المحلية. وسيكون لكل دولة أن تعتمد تعريفاً للأشكال المقبولة للعمل عن بعد ومعايير الأهلية وفقاً للتنظيم واللوائح. تفضل مجموعة بي أس ي مقارنة قائمة على التجارب الأولية. فبعد النتائج الإيجابية التي تحققت في فرنسا والبرازيل والأرجنتين وبلجيكا وأسبانيا، تم وضع خطط لتوسيع العمل عن بعد، وذلك حسب الاحتياجات والمصالح وتشجيع هذه الممارسة في بلدان أخرى.

ويعتبر تنظيم العمل عن بعد جزءاً من مبادرة التفاوض على المستوى المحلي بين الشركة وممثلي الموظفين.

المادة 2.5 - ضمان المساواة بين الجنسين والتنوع في مكان العمل

اعتمدت مجموعة بي أس ي في عام 2016 مبادئ تمكين المرأة، وهي مبادرة قامت بها الأمم المتحدة والأمم المتحدة للمرأة، والتي تشجع الشركات على تعزيز المساواة بين الجنسين والتنوع. ويعكس هذا الالتزام الجديد جهود المجموعة لتنفيذ سياستها بشأن المساواة بين الجنسين والتنوع على المستوى العالمي.

هذا وتنتهج مجموعة بي أس ي سياسة نشطة بشأن المساواة بين الجنسين. والهدف من هذه السياسة هو خلق قيمة مضافة والمساهمة في الأداء الاقتصادي. وبعتماد مبادئ تمكين المرأة، فإن المجموعة اعتمدت معيارا معترفا به دوليا ينطبق على جميع شركاتها في جميع البلدان. وسوف يتم استخدام هذه المعايير لتقييم ما تم إنجازه في مختلف البلدان من أجل تحديد مبادرات تقدم جديدة وتعزيز أفضل الممارسات.

وتتعلق الأهداف والالتزامات التي تعهدت بها المجموعة ب:

- التنوع بين الجنسين في المهن،
- ضمان عمليات الموارد البشرية للمساواة بين الوظيفة والراتب،
- الوصول إلى جميع مستويات المسؤولية للنساء.

تعكس الأرقام التقدم الذي أحرزته المجموعة في هذا الصدد: إذ تشكل النساء 19% من إجمالي القوى العاملة وأكثر من 20% من المديرين و3/1 من المهندسين والمديرين تحت الـ30 سنة. كما تشكل النساء 13% من كبار المديرين والمديرين التنفيذيين. هدف المجموعة هو رفع هذا الرقم إلى 20% على المدى المتوسط. هذا ويتم متابعة هذه المؤشرات الرئيسية في جميع المناطق.

المادة 2.6 - تشجيع التنوع ومنع التمييز

يمثل تنوع الموظفين والثقافات مصدر القيمة المضافة والأداء الاقتصادي لمجموعة بي أس ي شريطة أن يضمن تكافؤ الفرص. لقد أصبحت المجموعة، من خلال تعزيز جميع المهارات وتمكين جميع إمكاناتهم، قادرة على مواجهة تحديات الأداء الجماعي والتوسع الدولي.

وتشمل هذه القضية الاجتماعية جميع البلدان التي تتواجد فيها المجموعة. وبالنظر خلف المتطلبات القانونية، تلتزم مجموعة بي أس ي بتطبيق وتعزيز أفضل الممارسات في مجال إدارة الموارد البشرية. وهذا يعني التركيز على المهارات للوصول إلى فرص العمل والتطوير الوظيفي وتشجيع الممارسات الإدارية الشاملة. وبهذا النمط من الإدارة، يتم تقييم كل شخص حسب جدارته وليس هناك تسامح مع التمييز من أي نوع كان. لا تتسامح مجموعة بي أس ي مع العنصرية وكراهية الأجانب والتمييز على أساس الجنس أو الجنسية المثلية. لضمان نجاح هذه السياسة عمليا، تم حاليا وضع إجراءات الكشف والقرار وتمت إتاحتها للموظفين صلب المجموعة.

وقد اعتمدت مجموعة بي أس ي الالتزام البيولوجي في جميع أنحاء العالم، مترجمة بذلك سياستها بشأن تكافؤ الفرص وتعزيز التنوع في جميع أنحاء العالم. يوفر هذا الالتزام معيارا للبلدان لتقييم ممارساتها ومواصلة التقدم.

المادة 2.7 - دعم التحول الرقمي للمجموعة

تشمل طموحات مسيرة موظف مجموعة بي أس ي تنمية الموارد الرقمية ووضع مزيد من أساليب العمل الجديدة والتعاونية. هذا وسيتم تنفيذ عدد من المبادرات من أجل دعم التحول الرقمي.

وسيتم أيضا توفير "جواز السفر الرقمي" للموظفين، الذي يغطي قاعدة مشتركة من المعرفة، عبر الموقع الإلكتروني Learn'In.

كما تأمل الشركة أيضا من خلال استخدام الموارد الرقمية تبسيط العمل اليومي وجعل الحياة أسهل لجميع العاملين داخل بيئة عملهم. وسيتم دعم التحول الرقمي للشركة بوسائل الاتصال التي تفضل الأساليب التعاونية والشبكة المتداخلة لا سيما مع اطلاق الشبكة الاجتماعية للشركة.

ولدعم هذه العملية، تعمل المجموعة على تحويل مجالات العمل بالتركيز على نقاط القوة الجماعية مع أماكن العمل التعاونية إلى جانب أماكن الاجتماعات غير الرسمية و إتاحة تكنولوجيات الاتصال الجديدة. وتعتبر الإمكانيات التي توفرها الموارد الرقمية جزءا إعادة التشكيل هذه. فاعتماد تنظيم العمل استنادا إلى الأساليب التعاونية من أجل تعزيز المقاربة الشاملة وتبادل المعلومات وتطوير أوجه التآزر والمساهمة في التفاعل البسيط والسلس للموظف سيساهم بالارتقاء بمجموعة بي أس ي إلى مستوى عالمي.

يجب أن يكون هذا التحول للتنظيم وظروف العمل لكل موظف موضوع المشاورات والتبادلات بين الإدارة وممثلي الموظفين.

الفصل 3: تعزيز هياكل الحوار الاجتماعي

تؤكد الأطراف الموقعة على الدور الأساسي الذي تلعبه النقابات في دعم الحوار والتماسك الاجتماعي داخل الشركة. تفضل مجموعة بي أس ي علاقة مبنية على الثقة والشفافية للقيام بتغييرات في الشركة.

المادة 3.1 - تنظيم الحوار الاجتماعي العابر للحدود الوطنية

مجلس الأعمال العالمي: هو الهيئة الفريدة من نوعها التي تجمع بين ممثلي موظفي مجموعة بي أس ي على المستوى العالمي ولديها صلاحيات يمتد على جميع المناطق؛

مجموعة مجلس الأعمال الأوروبي: هي هيئة عابرة للحدود لوطنية للمعلومات والنقاش في حدود الفضاء الاقتصادي الأوروبي كمجال صلاحيات؛

اللجنة الاستراتيجية المشتركة: هي هيئة للمعلومات والنقاش تتعامل حصريا مع تحديات واستراتيجيات الشركة

المادة 3.2 - مجلس الأعمال العالمي

يشهد مجلس الأعمال العالمي الذي أنشئ في عام 2010 تعزيزا متزايدا لدوره. مجلس الأعمال العالمي هو هيئة فريدة من نوعها تجمع بين ممثلي الموظفين في مجموعة بي أس ي على المستوى العالمي. وهو جزء من جهود بناء التعاون التي أجريت على المستوى الدولي مع ممثلي الموظفين من البلدان الرئيسية.

يتم تمثيل كل بلد ب 500 موظف على الأقل داخل مجلس الأعمال العالمي. ويضم مجلس الأعمال العالمي هيئة أوروبية (مجموعة مجلس الأعمال الأوروبي) وهيئة أوروبية إضافية. ومن خلال الهيئة الأوروبية الإضافية، يتمتع العاملون في قسم السيارات لدى مجموعة بي أس ي بالتمثيل العالمي.

وبعكسه للنشاط العالمي للمجموعة، فإن مجلس الأعمال العالمي يجعل من الممكن مشاركة تنفيذ الخطة الاستراتيجية للمجموعة في جميع المناطق وإجراء حوار مع ممثلي الموظفين. يتم عرض إجراءات سياسة الموارد البشرية في جميع أنحاء العالم ومتابعتها في كل اجتماع.

ويرأس مجلس الأعمال العالمي رئيس المجلس التنفيذي لمجموعة بي أس ي أو من ينوب عنه. يقدم كل مدير من المناطق العالمية تقريرا عن النتائج في منطقتهم أمام مجلس الأعمال العالمي.

وعلاوة على ذلك، فإن مجلس الأعمال العالمي هو الهيئة التي تقوم بمتابعة هذا الاتفاق.

ويجتمع المجلس عادة مرة في السنة. ومن أجل الحصول على ما يكفي من الوقت للمناقشات ومتابعة هذه الاتفاقية بشكل صحيح، يتم تنظيم هذا الاجتماع لمدة لا تقل عن يومين.

يمكن أن تعقد الاجتماعات العادية في جميع مناطق بي أس ي دون تمييز. ويمكن تنظيم بعض الاجتماعات باستخدام مرافق التواجد عن بعد على أساس تجريبي.

ويتم تنظيم سفر أعضاء مجلس الأعمال العالمي من قبل الإدارة المحلية لمجموعة بي أس ي الذي يغطي كامل جميع نفقات السفر. ويعتبر وقت السفر والوقت الذي يتم تمضيته خلال الاجتماعات وقت عمل.

كلما تعلقت نقطة على جدول الأعمال ببلد معين، سيتم دعوة ممثل عن النقابات في ذلك البلد الى الاجتماع.

ويسبق كل جلسة عامة لمجلس الأعمال العالمي اجتماع تحضيرى للممثلين في الهيئة. يتم تخصيص الوقت لممثلي مجلس الأعمال العالمي على حدة لإجراء محادثات مع ممثلي الاتحاد الدولي للصناعات والاتحاد الأوروبي للصناعات.

المادة 3.3 - اللجنة الاستراتيجية المشتركة

نظرا لدورها كشريك اجتماعي، يتم إبلاغ النقابات بأهداف واستراتيجيات الشركة، وكذلك أداء الأعمال. ويسبق كل مشاريع التحول تأثير كبير على ظروف العمل من خلال الحوار الاجتماعي وتنفيذ تدابير الدعم المناسبة.

كما تعتبر اللجنة الاستراتيجية المشتركة هيئة إضافية للحوار والمناقشة أنشئت عام 2007، وتوسعت على المستوى الأوروبي من خلال اتفاق 19 يونيو 2008. فهي تسمح بمناقشات سرية في مرحلة مبكرة وفهم أكبر للأهداف والاستراتيجيات والغايات التي وضعتها المجموعة.

وقد تم تعزيز دور اللجنة الاستراتيجية المشتركة عدة مرات. والآن تم تقديم الخطط المتوسطة الأمد لهذه اللجنة كل عام. وثم تقاسم هذه المعلومات مع كل مركز إنتاج ومصنع في أوروبا.

وستقوم اللجنة الاستراتيجية المشتركة بتوسيع عضويتها. وجنبا إلى جنب مع التمثيلية الواردة في اتفاق 19 يونيو 2008، فإن ممثلا تم تعيينه من قبل النقابات العمالية في سلوفاكيا سيكون له مقعد في اللجنة الاستراتيجية المشتركة. وسيكون لبعض الممثلين غير الأوروبيين إمكانية المشاركة في اللجنة.

وتجسيدا لتنظيم المجموعة حسب المناطق، فإن هذا التوسع يعني أن الدول الخمس التي بها أكبر القوى العاملة في قسم السيارات في أوروبا هي ممثلة الآن. وهذا يؤكد مدى ملائمة تبني وجهة النظر الدولية في المناقشات حول الأهداف الاستراتيجية مع ممثلي الموظفين، فضلا عن نضج ممارسات المجموعة في هذا المجال.

المادة 3.4 - الروابط بين مستويات مختلفة من تمثيلية الموظفين ضمن مجموعة بي أس ي

مجلس الأعمال العالمي هو هيئة فريدة من نوعها تجمع بين ممثلي موظفي المجموعة على المستوى العالمي. عندما يناقش مسألة تتعلق بالتسيير العام للشركة وأهدافها الاستراتيجية، فإن لجميع الأعضاء نفس الحق في طرح الأسئلة أو طرح وجهات نظرهم. لجعل الأمر أكثر سهولة عند إعداد الاجتماعات، فإن جميع الممثلين قادرون على المشاركة في اجتماع مشترك، دون حضور الهيئة الإدارية، وبحضور مترجمين وذلك قبل يوم من الجلسة العامة.

تأسس مجلس الأعمال الأوروبي للمجموعة بناء على اتفاقية 10 يوليو 1996. وقد تعزز دوره عن طريق ملحق تم توقيعه يوم 7 يوليو 1999 بشأن استحداث لجنة اتصال. أحدثت اتفاقية 23 أكتوبر 2003 تغييرات أخرى مما يتيح لمجلس الأشغال الأوروبي للمجموعة التكيف مع البيئة المتغيرة وزودته بقواعد عملية لا تزال قابلة للتطبيق الى اليوم. انه يضمن اتساق المعلومات ونقل التدريبات لمجلس الأشغال الفرنسي للمجموعة صلاحيات وواجبات وذلك كجزء من مجلس الأشغال الأوروبي للمجموعة. هذا ويعوض الوفد الفرنسي إلى مجلس الأشغال الأوروبي مجلس الأشغال الفرنسي للمجموعة.

تعتبر اللجنة الاستراتيجية المشتركة هيئة إضافية للحوار والنقاش على المستوى الأوروبي. فهي تسمح بمناقشات سرية في مرحلة مبكرة ومتابعة فهم الأهداف والاستراتيجيات والغايات التي تنتهجها المجموعة.

هذه الكيانات المختلفة ليست بديلا عن بعضها البعض وتعمل في المجالات الخاصة بها حسب نوعية نشاطها وعلى النحو المحدد أعلاه.

الاتصالات ومتابعة الاتفاقية

الفصل 1: التنفيذ والمتابعة

يتم تطبيق الاتفاقية الإطارية العالمية في كل بلد حيث يتم تمثيل الكيانات التي تقع ضمن إطار الاتفاقية.

تتعهد الأطراف الموقعة، عن طريق الحوار الاجتماعي، بتحديد المبادرات للفصول المتعلقة بالسياسة الاجتماعية والبيئية والموارد البشرية للمجموعة التي تنفذ لهذا الغرض في تطبيق لهذه الاتفاقية الإطارية العالمية. تقبل الأطراف الالتزام بتنفيذ هذه الاتفاقية الإطارية العالمية من خلال ضمان تطبيقها الفعال على المستوى المحلي في كنف احترام القواعد الوطنية. لا يقصد بأحكام هذه الاتفاقية أن تكون بديلا عن القوانين واللوائح والاتفاقيات المحلية.

ومع ذلك، عندما تتعلق بمسألة المعايير الأساسية للعمل وفقه منظمة العمل الدولية، فإنه يجب أن تحل محل التشريعات الوطنية عندما تكون هذه الأخيرة أقل تفضلية من اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة.

يتم ترجمة هذا الاتفاق إلى لغات البلدان التي تتواجد فيها المجموعة.

يجب أن تقدم المعلومات حول هذه الاتفاقية إلى جميع المديرين التنفيذيين والموظفين. كما سيتم تسهيل توزيعها عن طريق نشرها على Live'in، بوابة الإنترنت للمجموعة، والشركات المحلية المنبثقة. وستكون مبادئها والممارسات الجيدة الناجمة عن تطبيقها مواضيع التواصل والترويج بين جميع الموظفين. هذا وسيتم إبلاغ الموظفين الجدد عن وجود هذه الاتفاقية.

يجب أن تكون هذه الاتفاقية متاحة على الموقع الإلكتروني للاتحاد الدولي للصناعات والاتحاد الأوروبي للصناعات.

سوف يتم إرسال نسختين من هذه الاتفاقية الإطارية العالمية لمديرية فرساي الإقليمية للمؤسسات، وسياسة المنافسة، وشؤون المستهلك، والعمل والتوظيف، وكذلك إلى سجل المحكمة الصناعية الفرنسية.

تؤكد مجموعة بي أس ي مرة أخرى التزامها المتابعة المستمرة للاتفاقية وتقييم تطبيقها. كما تتعهد أيضا بالظعن والمطالبات في إشارة إلى تطبيق هذه الاتفاقية وضمان العناية الواجبة تجاه المزودين في سلسلة التوريد.

ويتم متابعة هذه الاتفاقية على مستويين.

تتم في كل بلد المتابعة السنوية لتطبيق الاتفاقية الإطارية العالمية من قبل إدارة الشركة والنقابات أو ممثلي الموظفين. وسيتم دمج هذه المتابعة صلب العرف التسييري للحوار الاجتماعي المحلي. تم اعداد هذه الوثيقة بصورة مشتركة من قبل الأطراف الموقعة على هذه الاتفاقية مما يتيح لكل نقابة ابداء رأيها في سياق المتابعة السنوية لتطبيق هذه الاتفاقية وفروعها.

أما على مستوى المجموعة، فسيتم متابعة الاتفاقية من قبل مجلس الأعمال العالمي بحضور ممثلين عن الاتحاد الدولي للصناعات والاتحاد الأوروبي للصناعات، كأطراف موقعة على هذه الاتفاقية.

وسيتم متابعة تطبيق هذه الاتفاقية وتقييمها سنويا على أساس وثيقة الدمج وملخص يحتوي على تقرير حول الوضعية، والمؤشرات الرئيسية والأحكام التعاقدية الرئيسية التي تم اعتمادها محليا، على أساس كل التزام تم ادراجه في هذه الاتفاقية.

الفصل 2 - التفسير وتسوية المنازعات

في حال وجود أي خلافات حول تفسير أو تطبيق هذه الاتفاقية، تتعهد الأطراف الموقعة بإعلام بعضها البعض في أقرب وقت ممكن من أجل التعاون في إيجاد حل ودي في غضون فترة زمنية معقولة. و اتفقوا على أن:

- لأي موظف الحق في تحذير إدارة موقع ما والنقابات حول الانتهاكات المحتملة أو عدم احترام الاتفاقية. لا يجب أن يضر هذا التصرف بالموظف تحت أي ظرف من الظروف .
- يتم التعامل مع الصعوبات محليا، وعلى أرض الواقع ومن قبل الإدارة المحلية قدر المستطاع. يمكن مساعدة الموظف الذي يكشف عن انتهاكات للاتفاقية من قبل ممثل عن النقابات المحلية. يجب أن تبقى الأطراف الموقعة على علم بأطوار المناقشات ونتائجها من قبل الإدارة وممثل النقابات المحلية؛
- وإذا لم يتم التوصل إلى حل مرض، سيتم التعامل مع هذا الموضوع بشكل مباشر من قبل الأطراف الموقعة بالتنسيق مع الإدارة والنقابات العمالية المحلية؛
- وفي حالة عدم الوصول الى قرار، فيإمكان الأطراف رفع القضية إلى المحكمة المختصة في موقع مقر بي أس ي، بغض النظر عن مكان تنفيذ الاتفاق و / أو وساطة طرف ثالث.
- يجب أن يتم عرض كل المشاكل التي تمت مواجهتها والحلول التي تم اعتمادها خلال الاجتماع السنوي لمجلس الأعمال العالمي.

الفصل 3: أحكام ختامية

تخضع هذه الاتفاقية للقانون الفرنسي. مجرد توقيعها يجعل منها قابلة للتطبيق مباشرة ولفترة غير محددة.

يمكن للأطراف الموقعة أن تقدم وتوافق على تعديل كلي أو جزئي لهذه الاتفاقية. ويمكن أيضا إنهاء هذا الاتفاقية من قبل أحد الأطراف الموقعة ويتوقف تطبيقها بعد فترة ثلاثة أشهر.

في حالة وجود مشكلة في التفسير أو نزاع قانوني، فإن النص الفرنسي هو الأصل والملزم.

تم إخطار الجهات الحكومية والإدارية في كل بلد بشكل رسمي حول هذه الاتفاقية الإطارية العالمية.

الأطراف الموقعة على هذا الاتفاقية الإطارية العالمية هي:

- مجموعة بي أس ي، مجموعة صناعة سيارات تعمل في جميع أنحاء العالم وتستند في تنميتها على مبادئ العمل المسؤول اجتماعيا وبيئيا وسلوكيا في جميع البلدان التي أنشئت فيها، وفي مختلف قطاعات نشاطها؛
- الاتحاد الدولي للصناعات، يمثل أكثر من 50 مليون عامل في 140 بلدا في مجالات التعدين والطاقة والقطاعات الصناعية، وكذلك غالبية النقابات العمالية في نطاق أنشطة المجموعة التي تناضل من أجل تحسين ظروف العمل والحقوق النقابية في جميع أنحاء العالم.
- الاتحاد الأوروبي للصناعات، يمثل 6.9 مليون عامل في سلاسل التوريد في مجال الصناعات التحويلية وقطاعي التعدين والطاقة في أوروبا، ويسعى إلى تحقيق الأهداف ذاتها.

لمجموعة بي أس ي

كزافييه شيرو
مدير الموارد البشرية

للاتحاد الدولي للصناعات

فالتر سانتشير
الأمين العام

الاتحاد الأوروبي للصناعات

لوك تريانغل
الأمين العام

مع

- مصادقة النقابات الفرنسية:

ل FO للمعادن

ل CFE-CGC للصناعات المعدنية

ل FGMM-CFDT

ل FTM-CGT

ل GSEA

ل CFTC

و مع

- مشاركة أمين مجلس أعمال مجموعة بي أس ي، وهي الهيئة التي تجمع معاً ممثلي موظفي مجموعة بي أس ي على المستوى العالمي

باتريك ميشيل
الأمين العام لمجلس أعمال المجموعة