

Déclaration de Sodexo sur les droits humains fondamentaux au travail

Septembre 2021 - Group Ethics

Depuis la création de Sodexo en 1966, les êtres humains sont au cœur de notre business model, et répondre à leurs attentes est l'une de nos priorités. Le respect des droits humains est essentiel à la mission de Sodexo qui consiste à améliorer la Qualité de Vie de nos collaborateurs et de tous ceux que nous servons, et à contribuer au développement économique, social et environnemental des communautés, régions et pays où nous opérons. Le respect des droits humains est donc un pilier de nos engagements en faveur d'une conduite responsable des affaires.

En tant qu'employeur mondial, Sodexo est confronté à une variété de contextes locaux en matière de droits humains et le Groupe peut ne pas toujours avoir le contrôle sur ces situations.

Sodexo prend les engagements suivants en faveur des droits humains:

- Sodexo respecte les droits humains partout où nous menons nos opérations.
- Sodexo vise à conduire nos activités de manière à ne pas mettre en danger les droits humains d'autrui, et s'assure de traiter les impacts négatifs sur les droits humains découlant de notre business.
- Via des vérifications préalables, Sodexo cherche à identifier, empêcher et limiter les impacts négatifs sur les droits humains que nous pouvons créer, auxquels nous pouvons contribuer ou auxquels nous pourrions être directement liés par nos relations commerciales.

Ces engagements sont affirmés par les principes internationaux relatifs aux droits humains. Ces principes sont établis dans les principes directeurs des Nations Unies sur les activités commerciales et les droits humains, la Charte internationale des droits humains, la déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur les droits fondamentaux au travail ainsi que dans le Pacte Mondial des Nations Unies, dont nous sommes signataires depuis 2003.

De plus, en 2011, Sodexo a signé un accord-cadre international avec l'Union Internationale des Travailleurs de l'Alimentation et des branches connexes (IUTA) pour confirmer notre engagement à respecter les droits humains fondamentaux au travail. Une annexe sur la prévention du harcèlement sexuel a été jointe à cet accord en 2017. Plus récemment, en 2021, Sodexo et l'IUTA ont signé une déclaration d'intention renforçant nos engagements et nos priorités en matière de santé et de sécurité au travail.

Nos lieux de travail

Sodexo est l'un des employeurs les plus importants du monde. Ces engagements s'appliquent à chacun de nos collaborateurs. Tous les leaders, dirigeants et responsables ont la responsabilité de connaître nos engagements sur les droits humains, de s'y conformer, de les transmettre et de les intégrer à nos opérations, politiques et pratiques.

Sodexo attend de nos équipes qu'elles respectent les principes minimums suivants dans le monde entier:

Un lieu de travail sûr, sain et sécurisé

Sodexo adhère à une culture mondiale en matière de santé et de sécurité, et cherche à toujours améliorer nos résultats dans ces deux domaines. Sodexo fournit un environnement et des conditions de travail sûrs et sains qui doivent être au minimum conformes aux lois et réglementations applicables, et respecter le programme de Sodexo sur la santé et la sécurité au travail. Lorsque Sodexo met des installations et équipements à la disposition de nos collaborateurs qui travaillent sur site, il doit garantir la sécurité physique et satisfaire les besoins fondamentaux des collaborateurs. Cela inclut de fournir de l'eau courante et potable, et des installations sanitaires adéquates; de garantir à chacun son espace personnel et un niveau d'intimité adéquat; de fournir un casier personnel; de respecter toutes les règles applicables sur les bâtiments collectifs; d'assurer la sûreté et la propreté des installations; de fournir des services à nos collaborateurs, comme un service de blanchisserie ou d'alimentation, à un prix raisonnable, sans réaliser de profit.

Un lieu de travail prônant la diversité et l'inclusion

Sodexo s'engage à recruter nos collaborateurs sur la base de leurs qualifications, compétences, expériences ou tout autre critère lié à l'emploi. Ces critères s'appliquent à toutes les situations que l'on peut rencontrer au travail, i.e. pendant le recrutement, avec un client, pour l'attribution d'un projet, pour une promotion ou lors d'un licenciement, et bien d'autres encore.

Sodexo lutte contre la discrimination et est un employeur inclusif: il veille à ce que nos collaborateurs, tous très divers, se sentent bien et intégrés au travail. Sodexo cherche donc à fournir à tous les collaborateurs la meilleure expérience de vie professionnelle possible, quelles que soient leurs caractéristiques telles que leur genre, orientation sexuelle, âge, nationalité, religion, statut marital, handicap ou leurs origines ethniques et informations génétiques.

Un lieu de travail respectueux

Sodexo attend de tous nos collaborateurs qu'ils entretiennent des relations décentes et respectueuses entre eux. Cela comprend le fait de s'assurer du respect de la vie privée et de la dignité des personnes. Sodexo ne tolère aucune violence sur le lieu de travail ni aucune forme de harcèlement, d'abus, d'intimidation ou d'agression, que ce soit verbal, émotionnel, psychologique, sexuel ou physique. Quiconque adopte une telle conduite fera l'objet de mesures disciplinaires, et cela inclut le licenciement immédiat.

Pas de travail forcé et pas de trafic d'êtres humains

Sodexo croit en l'élimination de toutes les formes de travail forcé et applique une tolérance zéro vis-à-vis de l'esclavage ou du trafic d'êtres humains dans tous les domaines de son activité. Il s'assure donc que chacun soit à l'abri du travail forcé, des menaces, des atteintes graves ou des contraintes physiques et des relations sexuelles à des fins commerciales. Il s'assure également que chacun puisse démissionner, à tout moment, pour tout type d'emploi, et d'être toujours loyal, de tenir ses promesses sur les conditions de travail. De plus, Sodexo interdit les frais de recrutement – personne ne doit payer pour travailler chez nous - et prend en charge l'ensemble des coûts associés au processus de recrutement.

Pas de travail des enfants

Sodexo s'engage à employer exclusivement des personnes âgées d'au moins 15 ans, sauf pour des apprentissages ou des stages dans le cadre d'un programme de formation professionnelle. Dans les pays où l'âge légal est supérieur à 15 ans, Sodexo respecte les lois locales. Une limite d'âge est fixée pour les tâches dangereuses et l'emploi de jeunes travailleurs est soumis

à des limitations légales concernant le temps de travail, le salaire, les conditions de travail et la formation.

Liberté d'association et droit de négociation collective

Conformément aux lois locales, Sodexo s'engage à respecter le droit de nos collaborateurs à adhérer au syndicat de leur choix, ou non, et à négocier collectivement, sans représailles ou discrimination. Nous négocions ainsi en toute bonne foi avec les représentants élus des collaborateurs. Nous nous conformons aux lois des pays dans lesquels nous opérons et travaillons en respectant les différents cadres juridiques afin de garantir le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective.

Lorsque la liberté d'association et le droit de négociation collective ne sont pas autorisés par les lois locales, nous facilitons la communication sur toute question liée au travail (e.g., réunions, pause-café, enquêtes d'engagement).

Salaires, avantages et temps de travail légaux

Sodexo prévoit que nos collaborateurs reçoivent régulièrement leurs salaires et leurs avantages prévus dans le cadre de la loi pour toute la durée de leur travail. Nos équipes se plient aux lois et réglementations en vigueur concernant les horaires de travail des collaborateurs, y compris aux limites horaires maximales et aux obligations en termes de pause. Les heures supplémentaires ne peuvent être exigées que si elles sont permises par la loi, en fonction de la nature du travail.

Considérations spéciales pour les travailleurs migrants

Sodexo prévoit que nos collaborateurs reçoivent régulièrement leurs salaires et leurs avantages prévus dans le cadre de la loi pour toute la durée de leur travail. Nos équipes se plient aux lois et réglementations en vigueur concernant les horaires de travail des collaborateurs, y compris aux limites horaires maximales et aux obligations en termes de pause. Les heures supplémentaires ne peuvent être exigées que si elles sont permises par la loi, en fonction de la nature du travail.

Nos relations commerciales

Sodexo transmet cette déclaration à nos clients et fournisseurs. Nos partenaires commerciaux sont tenus de la soutenir et d'adhérer à ses principes sous-jacents. Nous pouvons nous engager auprès de nos partenaires commerciaux, si nécessaire, afin de s'assurer que les impacts négatifs sur les droits humains, réels ou potentiels, soient traités.

Nos communautés

Sodexo est un acteur présent dans le monde entier. Il cherche à contribuer au développement de chacune des communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités et à en être un citoyen responsable. Nos collaborateurs, clients, consommateurs et fournisseurs vivent et travaillent au sein de ces communautés. Nous engageons les parties prenantes là où nous opérons et cherchons à élaborer des solutions afin de répondre aux préoccupations relatives aux impacts négatifs sur les droits humains pouvant découler de notre activité.

Signalement des préoccupations

Nous invitons nos parties prenantes à signaler leurs préoccupations sur nos pratiques commerciales et leur impact sur les droits humains. Disposer de moyens efficaces pour signaler les préoccupations sans crainte de représailles est très important pour nos collaborateurs. De même, nos clients, nos fournisseurs et leurs employés, les membres des communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités, ou toute partie prenante pouvant être impactée par nos opérations doivent également disposer de moyens pour nous alerter sur les impacts négatifs.

Partout où nous sommes présents, Sodexo fournit un mécanisme efficace pour nos collaborateurs et nos parties prenantes afin de signaler toute préoccupation concernant une atteinte aux droits humains ou un impact négatif sur les droits humains dans le cadre de nos activités. Notre ligne éthique Speak Up (www.speakup.sodexo.com) offre à tout le monde un moyen de signaler en toute confidentialité les activités ou comportements illégaux ou contraires à notre Code de Conduite et cela inclut la violation des droits humains.

Les collaborateurs peuvent également présenter leurs préoccupations par l'intermédiaire de représentants légaux collectifs. Tous les signalements doivent être effectués de bonne foi. Tout signalement d'atteintes présumées des droits humains ou d'impact négatifs sur les droits humains sera traité avec soin, de manière appropriée et rapidement par le Groupe, c'est-à-dire dans un délai raisonnable compris entre trois et six mois. Les personnes effectuant ces signalements de bonne foi ne subiront pas de représailles, de menaces ou de harcèlement, et la confidentialité de leur identité sera maintenue dans la mesure du possible et conformément à la loi.

Lorsqu'un signalement est fondé (i.e. les faits rapportés sont avérés), des mesures appropriées sont prises si nécessaire, quelles que soient les personnes concernées, et conformément à la loi et à notre politique en matière de mesures disciplinaires.

Vérification préalable et transparence

En parallèle du traitement des préoccupations signalées par des mécanismes de réclamation individuels et collectifs, Sodexo s'efforce de tout mettre en œuvre pour évaluer les impacts potentiels sur les droits humains de nos activités et de prendre les mesures appropriées afin de gérer les risques et impacts identifiés. Ce processus d'évaluation, de limitation et de réponse aux risques (y compris nos réponses aux signalements faits sur Speak Up) doit être régulièrement révisé afin d'en améliorer l'efficacité et d'en assurer l'adéquation.

Sodexo a développé des fondamentaux RH afin de garantir des standards minimums qui s'appliquent à nos collaborateurs.

Chacun de ces fondamentaux est lié à un contrôle et à un test pour évaluer et atténuer le risque. Les contrôles sont inclus dans notre processus de contrôle interne.

- Un environnement de travail sûr, sécurisé et sain
- Relations de travail respectueuses: aucune forme de harcèlement, de discrimination, de violence
- Formation, outils et équipements visant à assurer des conditions de travail optimales et sûres
- Clarté du management: mission et objectifs
- Respect des droits humains fondamentaux au travail
- Salaires: versés régulièrement et dans les temps
- Plannings équitables: dans le respect des lois, avec des jours de repos et des pauses
- Protection des données personnelles
- Mise à disposition d'un logement propre et décent (si cela est prévu)

- Alerte: tout signalement d'une violation de nos principes d'intégrité ne pourra donner lieu à des représailles pour son auteur

Lien avec d'autres politiques et pratiques

En tant qu'élément essentiel de l'engagement plus vaste de Sodexo en matière de conduite responsable des affaires, cette déclaration sur le respect des droits humains affirme et est soutenue par les politiques, déclarations et accords de Sodexo suivants:

- Code de Conduite de Sodexo
- Guide de Sodexo sur les droits humains fondamentaux au travail
- Accord-cadre international avec l'Union Internationale des Travailleurs de l'Alimentation et des branches connexes (IUTA)
- Engagement commun entre Sodexo et l'IUTA sur la prévention du harcèlement sexuel
- Déclaration d'intention entre Sodexo et l'IUTA sur la santé et la sécurité au travail
- Directives mondiales de Sodexo en matière de diversité et d'inclusion
- Code de Conduite Fournisseur du Groupe
- Politiques « Ressources Humaines » de Sodexo
- Ligne éthique Speak Up: www.speakup.sodexo.com