



Internationaal raamakkoord tussen Sodexo en IUF



1. Belanghebbende partijen

- 1.1. Deze overeenkomst is aangegaan tussen “Sodexo” en “het IUF”;
- 1.2. Met “Sodexo” wordt bedoeld: het bedrijf Sodexo SA en alle dochterondernemingen die door haar gecontroleerd worden;
- 1.3. Met “IUF” wordt bedoeld: de Internationale vakbond van werknemers in de voedingsindustrie, de landbouw, de hotel en restaurantsector, de tabakssector en alle hiermee verbonden bedrijfstakken en het geheel van aangesloten syndicale organisaties in de bedrijfssectoren waarin “Sodexo” actief is;

2. Inleiding

- 2.1. “Sodexo” en “IUF” bevestigen hun gehechtheid aan de naleving van de fundamentele mensenrechten en erkennen beiden het respecteren van deze fundamentele rechten door de andere partij.
- 2.2. “Sodexo” erkent de belangrijke rol van de vakbonden bij het vertegenwoordigen van de belangen van werknemers en dat het IUF de meest representatieve internationale vakbondsfederatie is, gezien haar aangeslotenen meer werknemers van “Sodexo” vertegenwoordigen dan enige andere internationale vakbondsfederatie.
- 2.3. “IUF” erkent het engagement van “Sodexo” om een sociaal verantwoordelijke werkgever te zijn.
- 2.4. “Sodexo” wenst een regelmatige en constructieve sociale dialoog te promoten binnen het bedrijf, zowel op lokaal als op internationaal niveau, zonder de ontwikkeling van het bedrijf te belemmeren. “Sodexo” zal met “het IUF” samenwerken voor het zoeken naar gezamenlijke oplossingen die toestaan om de in deze overeenkomst genoemde rechten en de sociale vooruitgang mogelijk te maken door de dialoog tussen de partijen in landen waar “Sodexo” haar activiteiten uitoefent en waar de HR-directie van “Sodexo” en het “IUF secretariaat”, in onderling akkoord, identificeren dat het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandeling niet efficiënt beschermd wordt.
- 2.5. Partijen erkennen dat “Sodexo” in een zeer concurrerende omgeving actief is en zich in een groot aantal landen geconfronteerd ziet met concurrentie van ondernemingen die de nationale wetgeving en praktijken met betrekking tot de in deze overeenkomst genoemde principes niet respecteren. “Het IUF” verbindt zich ertoe een dialoog aan te gaan met andere multinationals in de sectoren waar “Sodexo” actief is teneinde overeenkomsten te onderhandelen die

vergelijkbaar zijn met huidige overeenkomst met als doel een omgeving te creëren waarin alle bedrijven uit de sector de sociale en arbeidsomstandigheden verbeteren zonder hun concurrentiepositie in gevaar te brengen.

2.6. “Sodexo” verbindt zich ertoe om erover te waken dat alle werknemers van “Sodexo” toegang hebben tot de volgende fundamentele rechten, mits respect voor de lokale wetgeving:

- gelijke behandeling van mannen en vrouwen wat betreft salaris en arbeidsomstandigheden voor werk van gelijke waarde;
- geen enkele discriminatie op basis van geslacht, taal, etnische afkomst, leeftijd, politieke standpunten, religie of seksuele geaardheid;
- bescherming van de gezondheid en veiligheid op de werkplek door het invoeren van preventie- en verbeteringsmaatregelen.

2.7. “Het IUF” benadrukt haar specifieke aandacht voor:

- de toegang van de medewerkers tot de verzekering gezondheidszorgen¹,
- de voorkeur voor vast werk boven tijdelijk werk,
- de arbeidsvoorwaarden bij de transfert van medewerkers ten gevolge van het verwerven van een nieuw contract.

De HR-directie van “Sodexo” en het “IUF-secretariaat” zullen samen de mogelijkheden onderzoeken binnen dewelke deze vragen progressief te laten verbeteren, zonder concurrentiele storing te creëren die de ontwikkeling van “Sodexo” zou kunnen hinderen of negatieve gevolgen zou kunnen hebben voor de werkgelegenheid.

2.8. Niets in het huidige akkoord heeft als doel om, op welke manier dan ook, de werkwijze van de sociale relaties of de akkoorden betreffende de syndicale rechten, alsook de reeds bestaande toepassing hiervan tussen Sodexo en elke syndicale organisatie, te beperken of te raken.

3. Kader van de rechten

3.1. Voor de toepassing van de bepalingen in dit akkoord erkennen “Sodexo” en “IUF” de plicht om de wet- en regelgeving met betrekking tot arbeid, evenals de rechten van werknemers ten aanzien van de vrijheid van vereniging en collectieve onderhandeling te respecteren in de landen waar “Sodexo” actief is. “Sodexo” en “IUF” erkennen dat bepaalde elementen die zijn opgenomen in internationaal gedefinieerde principes tegenstrijdig kunnen zijn met de nationale wetgeving; door middel van dialoog zullen zij de middelen onderzoeken om de in lid 3.2 bedoelde principes te bevorderen. Niets in huidige overeenkomst is bedoeld om “Sodexo” te verplichten om de wetgeving in één van deze landen te schenden, of om a priori afstand te doen van de rechten die haar door deze wetgeving worden toegekend.

¹ Dit is specifiek van toepassing op die landen waar niet door de staat of de lokale autoriteiten in ziektekostenverzekering wordt voorzien

- 3.2. “Sodexo” en “IUF” erkennen elkeen hun verplichting om de rechten van werknemers overeenkomstig de op internationaal niveau vastgestelde principes te respecteren. “Sodexo” en “IUF” erkennen bovendien dat “Sodexo” door het ondertekenen van het “Global Pact” van de Verenigde Naties zich heeft geëngageerd tot het respecteren van de Universele verklaring van de rechten van de mens van de VN en de verklaring van de IAO (*Internationale Arbeidsorganisatie*) van 1998 betreffende de fundamentele principes en rechten op het werk. Verder erkent “Sodexo” het hoofdstuk over werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen van de door de OESO uitgegeven Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen.
- 3.3. “Sodexo” en “IUF” bevestigen hun gehechtheid om de principes van de rechten van vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen alsook de rechten van werknemers om uit vrije wil en naar eigen keuze arbeidsorganisaties op te zetten en er lid van te worden te respecteren. “Sodexo” en “IUF” bevestigen beiden dat “Sodexo”-werknemers deze rechten mogen uitoefenen zonder angst voor vergelding, onderdrukking of enige andere vorm van discriminatie.

4. Verantwoordelijkheid van de partijen

- 4.1. De HR-directie van “Sodexo” zal deze overeenkomst in de landstalen communiceren binnen haar gehele organisatie en zal haar globale en lokale engagement betreffende de voorwaarden van deze overeenkomst communiceren. Het “IUF-secretariaat” zal de overeenkomst in de landstalen communiceren naar geheel haar aangesloten vakorganisaties en zal het engagement van de “IUF” met betrekking tot de voorwaarden van deze overeenkomst eveneens communiceren.
- 4.2. Partijen zijn overeengekomen dat indien een van de partijen nalaat haar verplichting betreffende de communicatie van deze overeenkomst in de respectievelijke organisatie te na te leven, beide partijen overeenkomen om snel aangepaste maatregelen te treffen om de situatie te corrigeren.
- 4.3. “Sodexo” en “IUF” erkennen het belang van een voortdurende communicatie tussen beide organisaties om de uitvoering van de overeenkomst te evalueren, gezamenlijk te werken aan het oplossen van problemen die zich voordoen bij de uitvoering van de overeenkomst en voor het vinden van oplossingen om de sociale dialoog met betrekking tot de arbeids- en mensenrechtenkwesaties zoals bedoeld in deze overeenkomst te bevorderen. Daarom komen partijen overeen de volgende middelen te implementeren:
- regelmatig contact tussen het HR-directie van “Sodexo” en het “IUFsecretariaat”;

- een jaarlijkse vergadering tussen de vertegenwoordigers van de algemene directie en de HR-directie van "Sodexo" en de "IUF"-delegatie ("jaarlijkse vergadering tussen Sodexo en IUF"), een extra introductievergadering kan georganiseerd worden voor het eerste jaar na het ondertekenen van deze overeenkomst;
- lokale bezoeken door een vertegenwoordiger van de HR-directie van "Sodexo" en een vertegenwoordiger van het "IUF-secretariaat" op basis van de in een gezamenlijke overeenkomst vast te leggen modaliteiten en planning.

4.4. Het doel van de "jaarlijkse vergadering tussen Sodexo en IUF" wordt het evalueren van de uitvoering van deze overeenkomst door beide partijen en het onderzoeken van manieren om de sociale dialoog te verbeteren in landen waar de situatie hiervoor minder gunstig is. Overige zaken, zoals het presenteren van de strategische oriëntatie van het bedrijf, kunnen, indien zowel de HR-directie van "Sodexo" als het "IUF-secretariaat" daarmee instemmen, aan de agenda van de vergadering worden toegevoegd, op voorwaarde dat de informatie over deze aangelegenheden openbaar mag worden gemaakt.

4.5. De "jaarlijkse vergadering tussen Sodexo en IUF" wordt geen forum voor collectieve onderhandelingen op nationaal, multinationaal of internationaal niveau. Geen enkel element van de "jaarlijkse vergadering tussen Sodexo en IUF", van de regelmatige contacten of van huidige overeenkomst vervangt of heeft voorrang op de bestaande collectieve overeenkomsten tussen "Sodexo" en de vertegenwoordigers van de werknemers van "Sodexo".

4.6. De "IUF"-delegatie die de "jaarlijkse vergadering tussen Sodexo en IUF" bijwoont, bestaat uit vertegenwoordigers die als volgt worden aangewezen door het "IUF-secretariaat":

- twee vertegenwoordigers van het "IUF-secretariaat" die verantwoordelijk zijn voor het terugkoppelen aan andere aangesloten vakorganisaties die mogelijk betrokken zijn;
- "IUF" duidt maximaal 12 vertegenwoordigers van zijn aangeslotenen aan om een wereldwijde vertegenwoordiging te verzekeren die in lijn is met de voornaamste markten van "Sodexo" en de geografische verspreiding van werknemers;
- andere vertegenwoordigers kunnen enkel worden toegevoegd indien overeengekomen met de HR-directie van "Sodexo".

4.7. De HR-directie van "Sodexo" en het "IUF-secretariaat" zullen overeenkomen welke kosten voor de "jaarlijkse vergadering tussen Sodexo en IUF" en voor de in punt 4.3 bedoelde lokale bezoeken Sodexo op zich zal nemen.

5. Vrijheid van vereniging, erkenning van vakbonden en collectieve onderhandelingen

5.1. "Sodexo" en "IUF" komen het volgende overeen om de werknemers van "Sodexo" de bovenvermelde rechten in de praktijk te laten uitoefenen:

5.2.1. Volgens een gezamenlijk overeen te komen tijdsplanning komen de HR-afdeling van "Sodexo" en het "IUF-secretariaat" bij elkaar om te overleggen hoe er plaatselijk nieuwe voorwaarden geïmplementeerd kunnen worden die het mogelijk maken deze overeenkomst in de praktijk uit te voeren, door onder andere, maar niet limitatief:

5.1.1.1. de werknemers op de hoogte te stellen van hun rechten tot vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen;

5.1.1.2. vertegenwoordigers van de vakbonden in staat te stellen met werknemers te communiceren, zonder hun privacy te schenden, over hun recht in alle vrijheid naar eigen oordeel vakbondsorganisaties op te stellen en/of er lid van te worden, overeenkomstig de lokale wetgeving en de eisen van klanten, onder andere met betrekking tot veiligheid, hygiëne en vertrouwelijkheid en zonder de dienstverlening te verstoren;

5.1.1.3. vrije verspreiding mogelijk te maken van informatie, standpunten en meningen met betrekking tot het volledig uitoefenen van de vrijheid van vereniging, op voorwaarde dat dit geen beperking vormt van de rechten van werknemers om in vrijheid te beslissen om zich al dan niet bij een vakbond aan te sluiten en zelf te kiezen bij welke vakbond ze zich al dan niet wensen aan te sluiten;

5.1.1.4. coherente procedures op te stellen voor passende en eenvoudige middelen, die aansluiten op de beginselen van deze overeenkomst, om onverwijld vertegenwoordigende en legitieme syndicale organisaties te erkennen zoals is voorzien in de wetgeving die van toepassing is. Gezien de verschillende nationale wetgevingen en gebruiken is een voorwaarde voor de tenuitvoerlegging van deze paragraaf dat er, indien van toepassing, procedures worden overeengekomen tussen het lokale management van Sodexo en een vakbond aangesloten bij de IUF in een bepaald land;

5.1.1.5. te voorzien in passende bescherming van de werknemersvertegenwoordigers;

5.1.1.6. te voorzien in geschikte middelen voor het erkennen van de vertegenwoordigingsbevoegdheid van een vakbond voor het onderhandelen over collectieve overeenkomsten in landen waar is vastgesteld dat de procedures en de hulp die ontleend kunnen worden

aan de nationale wetgeving en gebruiken niet voldoende bescherming bieden voor de rechten van werknemers op de vrijheid van vereniging. Dergelijke middelen moeten verenigbaar zijn met de normen waarnaar in deze overeenkomst wordt verwezen.

5.2. “Sodexo” erkent personeelsvertegenwoordigers die zijn aangewezen of verkozen in toepassing van de wetgeving van elk land waar “Sodexo” actief is, met als doel een constructieve dialoog te houden met de werknemers en hun vertegenwoordigers.

5.2.1. Na formele erkenning van een vakbond als legitieme werknemersvertegenwoordiger komen het lokale management van “Sodexo” en de lokale vertegenwoordiging van de bij de IUF aangesloten vakbonden overeen te goeder trouw constructieve collectieve onderhandelingen aan te gaan en elke nodige inspanning te leveren om onverwijd tot een overeenkomst te komen, in de geest van voortdurende samenwerking.

5.3. De HR-directie van “Sodexo” en “IUF-secretariaat” bepalen in gezamenlijk overleg in welke landen de rechten van werknemers op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen niet door wettelijke rechten en rechtsmiddelen worden beschermd en stellen samen een protocol op voor het voeren van dialoog over de tenuitvoerlegging van gebruiken die deze rechten bevorderen zonder het concurrentievermogen en de groei van “Sodexo” negatief te beïnvloeden.

6. Uitvoering

6.1. Voor zover partijen overeenkomen om verplichtingen op te leggen aan een partij, die verder gaan dan lokale wettelijke vereisten of bestaande overeenkomsten, zullen deze verplichtingen in fases uitgevoerd worden, zodat de partijen kunnen samenwerken om het succes van de overeenkomst te verzekeren en mogelijke nadelige gevolgen voor de partijen te minimaliseren. De HR-directie van “Sodexo” komt deze fasering overeen met het “IUF-secretariaat” na raadpleging van de delegatie van vertegenwoordigers die deelnemen aan de “jaarlijkse vergadering tussen Sodexo en IUF”.

6.2. Alle niet opgeloste kwesties na lokale dialoog met betrekking tot de uitvoering van en de naleving van de bepalingen van deze overeenkomst worden besproken tijdens de “jaarlijkse vergadering tussen Sodexo en IUF”; en dringende of ernstige zaken worden naar voren gebracht tijdens de voortdurend lopende communicatie tussen het “IUF-secretariaat” en de HR-directie van “Sodexo”, op initiatief van één van beide partijen, teneinde de kwestie op te lossen.

- 6.3. Partijen komen overeen bewijs te verstrekken van vermeende niet-naleving van deze overeenkomst en na voorlegging van dit bewijs zullen partijen te goeder trouw en op basis van directe dialoog, met inbegrip van de gesprekken tijdens de “jaarlijkse vergadering tussen Sodexo en IUF”, een uitzonderlijke vergadering tussen de algemene directie van “Sodexo” en het “IUF-secretariaat” of andere middelen van dialoog zoals overeen te komen tussen het “IUF-secretariaat” en de HR-directie van “Sodexo” trachten eventuele onenigheden op te lossen of passende middelen voor naleving van huidige overeenkomst te creëren.
- 6.4. Indien het geschil nog bestaande is over de uitvoering van huidig akkoord nadat de mogelijkheden voorzien in artikel 6.2 en 6.3 uitgeput zijn, kan de zaak worden voorgelegd aan een onafhankelijk bemiddelaar, waar beide partijen mee instemmen, om zo gezamenlijk tot een oplossing te komen.
- 6.5. De hierboven beschreven procedure voor het oplossen van geschillen is uitsluitend van toepassing op geschillen die voortkomen uit de interpretatie of uitvoering van huidige overeenkomst en niet op geschillen die voortkomen uit een andere overeenkomst of uit wetgeving.
- 6.6. “IUF” verbindt zich ertoe geen internationale boycotts, negatieve publiciteit, bedrijfscampagne of andere, vergelijkbare negatieve activiteiten tegen “Sodexo” te initiëren of te steunen, zolang er krachtens deze overeenkomst over de desbetreffende kwesties een dialoog wordt gevoerd.

7. Looptijd en interpretatie

- 7.1. Deze internationale overeenkomst treedt in werking op de datum waarop ze door beide partijen wordt ondertekend en blijft van kracht zolang “Sodexo” en “IUF” dit passend achten, maar kan heronderhandeld of beëindigd worden door elk van de partijen mits inachtnaam van een schriftelijke opzegtermijn aan de andere partij van tenminste drie maanden.
- 7.2. De hierboven beschreven procedures voor het beslechten van geschillen zijn het enige rechtsmiddel dat partijen toekomt en deze overeenkomst bevat geen enkele bepaling op basis waarvan door “IUF”, “Sodexo” of een andere persoon of entiteit een procedure bij de rechter of bij een bestuurlijke instantie kan worden ingeleid.
- 7.3. De Franse versie van deze overeenkomst heeft voorrang op alle andere taalversies van deze overeenkomst.

Verdragen die als beginselen in deze overeenkomst worden erkend

- Verdrag betreffende de vakbondsvrijheid en bescherming van het vakverenigingsrecht, 1948 (nr. 87)
- Verdrag betreffende het recht van organisatie van collectief overleg, 1949 (nr. 98)
- Verdrag betreffende de vertegenwoordigers van de werknemers, 1971 (nr. 135)
- Verdrag betreffende gedwongen arbeid, 1930 (nr. 29)
- Verdrag betreffende de afschaffing van gedwongen arbeid, 1957 (nr. 105)
- Verdrag betreffende de minimumleeftijd, 1973 (nr. 138)
- Verdrag betreffende ernstige vormen van kinderarbeid, 1999 (nr. 182)
- Verdrag betreffende gelijke beloning, 1951 (nr. 100)
- Verdrag betreffende discriminatie in arbeid en beroep, 1958 (nr. 111)

"Sodexo"
Chief Executive officer
Michel Landel

"IUF"
Algemeen secretaris
Ron Oswald