



IBB
Internationale des Travail
du Bâtiment et du Bois
www.bwint.org



ACCORD-CADRE INTERNATIONAL

avec BESIX Group



SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
DE MANIÈRE GÉNÉRALE	4
EN DÉTAIL	5
Relativement au respect de la liberté syndicale et du droit de négociation collective:	5
Relativement au libre choix du travail :	6
Relativement à la non-discrimination au travail :	6
Relativement à la protection des travailleurs migrants (conformément aux Conventions de l'OIT 97 et 143) :	6
Relativement au travail des enfants :	7
Relativement à une rémunération équitable:	7
Relativement aux heures de travail et aux périodes de repos :	7
Relativement aux normes de travail équitables et à la santé et à la sécurité des travailleurs :	8
Relativement au développement :	8
Relativement aux prestataires de services, aux fournisseurs et aux sous-traitants :	8
CONDITIONS DE L'ACCORD	9
COMMUNICATION ET MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD	9
MISE EN ŒUVRE, CONTRÔLE ET COMPTE RENDU	10
RÉSOLUTION DE LITIGES	11





INTRODUCTION

Le présent accord-cadre international relatif aux *normes de travail équitables* (désigné ci-après par « le contrat ») signé entre BESIX Group S.A. – également au nom de toutes les sociétés contrôlées par BESIX Group S.A. selon les règles européennes relatives au contrôle en droit des sociétés – (désignée ci-après par « BESIX »), Building & Wood Workers' International (désignée ci-après par « BWI ») et le comité d'entreprise européen de BESIX Group S.A. (désigné ci-après par le « CEE ») a pour unique but de promouvoir et de protéger le bien-être de tous les employés et ouvriers employés par BESIX.

Ce contrat démontre l'intérêt de BESIX pour les *normes de travail équitables* de ses employés et ouvriers indépendamment de l'âge, du handicap, du genre, du mariage ou de la cohabitation légale, de la grossesse et de la maternité, de la race (en ce compris la couleur, la nationalité et l'origine ethnique ou nationale), de la religion, des opinions politiques ou des croyances.

Il illustre en outre la volonté de BESIX de travailler en coopération ouverte et transparente avec BWI et ses organisations en promouvant le bien-être, que ce soit au niveau local ou international.

En signant ce contrat, toutes les parties démontrent qu'elles s'engagent à respecter et à promouvoir les droits de l'homme tels que visés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et les Conventions de l'OIT, en ce compris 29 et 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 155 et 182¹.

En mars 2014, BESIX a inclus ses engagements envers les droits de l'homme et le bien-être au travail dans son *Code de conduite* après avoir également conclu en avril 2013 un *Code de conduite pour des achats responsables et durables*.

¹ C29 sur le travail forcé, C87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, C98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, C100 sur l'égalité de rémunération, C105 sur l'abolition du travail forcé, C111 concernant la discrimination (emploi et profession), C135 concernant les représentants des travailleurs, C138 sur l'âge minimum, C155 sur la sécurité et la santé des travailleurs et C182 sur les pires formes de travail des enfants



DE MANIÈRE GÉNÉRALE

Tel que stipulé et décrété dans ces *Codes de conduite*,

1. les parties s'engagent à réaliser des améliorations continues dans les domaines des conditions de travail, de la santé et des normes de sécurité sur le lieu de travail, des relations industrielles démocratiques positives et des procédures de négociation collective équitables avec les syndicats représentatifs.
2. BESIX respectera la législation locale en vigueur & les normes de travail internationales relatives à la sécurité sociale, au bien-être au travail, à la sécurité et à l'organisation du lieu de travail en tant qu'exigence minimale et requiert et promeut l'application de ses exigences par tous ses sous-traitants et fournisseurs dans le pays d'affectation.
3. BESIX veillera au paiement correct des salaires de tous ses employés et ouvriers sur la base des exigences légales et conformément aux conditions de paiement requises par les législations locale et nationale, ainsi qu'aux accords de négociation collective en vigueur, et exigera la même chose de tous ses fournisseurs et sous-traitants pour toutes les commandes qu'il leur fera.

Par conséquent, BESIX paiera pour ses propres employés et ouvriers toutes les taxes, contributions aux régimes de sécurité sociale et de pension et indemnités requises par la loi et les réglementations afin d'assurer la conformité légale.

BESIX reconnaît que tous ses propres employés et ouvriers devraient recevoir un contrat de travail écrit.

En signant cet accord, BESIX ne diminue en aucun cas les droits et devoirs déjà convenus par des accords de négociation collective locaux ou toute autre prescription légale.

4. Les parties procèdent à une révision positive et confidentielle des efforts et actions de BESIX à la lumière des actions gouvernementales, non gouvernementales et de la presse et soulignent le climat positif dans lequel cet accord a été conclu.



EN DÉTAIL

Tel que stipulé et décrété dans son *Code de conduite* de mars 2014 susmentionné, BESIX s'engage à contribuer continuellement, par le biais d'actions et de comportements locaux justes et effectifs à l'amélioration des *normes de travail équitables* dans chaque pays où il agit en ce qui concerne :

1. relativement au respect de la liberté syndicale et du droit de négociation collective:

- le droit de tous les travailleurs à la liberté syndicale, à l'organisation et à la négociation collective telles que garanties par les Conventions 87 et 98 de l'OIT, sous la forme et selon le modèle autorisés par le pays d'affectation ;
- les relations concernées par cet accord et le dialogue basé sur un respect mutuel ;
- la non-discrimination des représentants des travailleurs et leur accès à tous les lieux de travail nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions de représentants (Convention 135 et Recommandation 143 de l'OIT) ;
- l'attitude positive envers les activités syndicales, en ce compris l'accès des syndicats aux travailleurs dans le processus d'organisation, notamment dans le cas où un affilié de BWI demanderait la reconnaissance syndicale conformément à la législation locale en vigueur ;
- les procédures et accords locaux avec les représentants sélectionnés ;
- le débat ouvert avec les représentants de BWI en ce qui concerne la représentation collective en vue d'une amélioration continue ;

2. relativement au libre choix du travail :

- le refus de toute forme de travail forcé, de quelque forme ou manière que ce soit, en ce compris la coercition financière, organisationnelle ou structurelle ;
- le libre accès des travailleurs à tous les documents d'identification et objets de valeur nécessaires à la liberté de mouvement, en ce compris les visas de sortie à condition qu'aucune règle juridique ne l'interdise dans le cadre d'actions gouvernementales ou judiciaires (Conventions de l'OIT 29 et 105) ;

3. relativement à la non-discrimination au travail :

- l'assurance d'un traitement équitable et égal de ses employés et ouvriers ainsi que de leur bien-être indépendamment de l'âge, du handicap, du genre, du mariage ou de la cohabitation légale, de la grossesse et de la maternité, de la race (en ce compris la couleur, la nationalité et l'origine ethnique ou nationale), de la religion, des opinions politiques ou des croyances, conformément aux exigences du poste et aux compétences des employés et ouvriers ;
- l'assurance que les employés et les ouvriers – y compris les travailleurs migrants et détachés - sont payés conformément aux conditions du marché applicables dans la zone de travail et au moins aux conditions minimales prévues par la loi ;
- le paiement des travailleurs conformément au travail exécuté (Conventions de l'OIT 100 et 111) ;

4. relativement à la protection des travailleurs migrants (conformément aux Conventions de l'OIT 97 et 143) :

- la promotion des droits de l'homme et du travail des travailleurs migrants employés ;
- l'établissement de politiques et procédures afin de veiller à ce que les travailleurs migrants employés soient recrutés libres de dettes et désengagés de toute agence de recrutement ou société de sous-traitance n'apportant pas la preuve de pratiques de recrutement non discriminatoires et libres de dettes ;
- la prévention de la responsabilité des travailleurs migrants dans les frais de recrutement, de transport et de procédure de visa, ou tout autre coût pertinent pour la procédure de recrutement dans son pays d'origine ;
- la réception par les travailleurs migrants employés de tous les documents liés au travail, y compris ceux concernant leur droit à des avantages légaux ou d'entreprise dans une langue qu'ils comprennent ou traduits par écrit ou interprétés oralement dans le cas où ce serait interdit par la législation locale ;
- l'accès des travailleurs migrants à ces documents à chaque fois qu'ils le souhaitent ou que cela leur est nécessaire ;
- la mise en place des procédures et audits nécessaires pour vérifier les structures d'accueil des travailleurs dans les locaux détenus ou loués par l'employeur et l'organisation de commandes aux sous-traitants et de procédures d'audit et de contrôle des structures d'accueil, en veillant en cas de détection de non-conformité des locaux par rapport à la législation locale et aux normes internationales à ce que les actions de médiation nécessaires soient effectuées

dans un délai raisonnable et, au cas où ces non-conformités persisteraient, en mettant fin à tout contrat avec les fournisseurs de structures d'accueil et sous-traitants et en informant le législateur local de la situation afin qu'il prenne les mesures de protection nécessaires et effectue le suivi légal approprié ;

5. relativement au travail des enfants :

- l'interdiction du travail des enfants, selon laquelle aucun emploi sur les projets et dans les bureaux et en fonction de la législation locale et de l'acceptation culturelle, n'est autorisé en dessous de 16 ans et jamais avant la fin de la période d'obligation scolaire valable dans le pays d'origine et celui d'affectation conformément aux directives définies par la Convention de l'OIT 138 ;
- l'empêchement des enfants de moins de 18 ans d'effectuer des travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant (Convention de l'OIT 182) ;

6. relativement à une rémunération équitable:

- la conformité de la rémunération et des avantages des travailleurs avec la législation nationale et les contrats collectifs en vigueur, dans le but de veiller au besoin fondamental des travailleurs de mener une vie décente dans le contexte social où ils vivent et travaillent indépendamment de leur statut professionnel, de leur nationalité ou de leur statut d'immigration ;
- l'explication et l'acceptation par le travailleur d'éventuelles retenues sur salaire lors de la signature du contrat, sauf indication contraire dans la législation nationale ou les accords collectifs, en se basant sur des procédures expliquées et accompagné des documents explicatifs nécessaires permettant à l'employé ou à l'ouvrier de comprendre l'étendue et la raison des retenues, *dans une langue qu'il comprend, de sorte que ces retenues ne puissent être modifiées qu'avec l'accord écrit du travailleur ou par accord collectif* ;
- l'accès de l'employé ou de l'ouvrier à une procédure d'intervention et de médiation dans le cas où il ne serait pas d'accord avec le salaire perçu ;
- la clarté des informations relatives aux conditions salariales et à chaque délai de paiement (Convention de l'OIT 131, 95 et 94);

7. relativement aux heures de travail et aux périodes de repos :

- la conformité des heures de travail avec la législation nationale, les accords nationaux et les normes de l'industrie appropriés. Elles ne peuvent en aucun cas être déraisonnables. Aucun travail supplémentaire excessif ne sera fait, de sorte qu'aucun travail supplémentaire ne sera exigé par la société de façon régulière et que tout travail supplémentaire sera rémunéré conformément aux exigences légales et aux conditions du marché, et un minimum d'un jour de repos par semaine sera exigé, sauf dans le cas de régimes de travail particuliers et lors de périodes de crise extrême. La société fera savoir comment la période de repos est respectée ;

8. relativement aux normes de travail équitables et à la santé et à la sécurité des travailleurs :

- les mesures prises pour soutenir et respecter le bien-être au travail sur chaque site et dans chaque environnement de travail, dans l'objectif continu d'améliorer le bien-être au travail des sous-traitants ;
- le droit de chaque employé ou ouvrier de recevoir l'équipement de protection nécessaire à sa santé et à sa sécurité selon le travail qui lui est attribué et tant que cela s'avère nécessaire, sans frais pour le travailleur. Les procédures et mesures nécessaires doivent être mises en place pour maintenir l'équipement de sécurité et le remplacer si nécessaire au cas où il ne répondrait pas aux normes requises ;
- la promotion d'un environnement de travail sain et sûr et de bonnes pratiques professionnelles en matière de santé et de sécurité afin d'éviter les blessures et maladies conformément aux Conventions de l'OIT 155 et 167 et aux Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail de l'OIT ;
- la formation gratuite de tous les travailleurs sur les dangers professionnels et leur prévention, en établissant des comités de santé et de sécurité sur le lieu de travail conformément aux règles en vigueur dans la législation locale ;
- la fourniture aux fournisseurs, aux contractuels et aux sous-traitants d'un plan de santé et de sécurité propre au site et la désignation d'une personne compétente pour gérer la santé et la sécurité et prendre part aux réunions de sécurité ;
- l'organisation de sites en veillant à ce que tous les éléments de bien-être de base soient disponibles, en ce compris la fourniture adéquate d'eau potable, la mise à disposition d'équipements sanitaires, des lieux pour se changer et pour ranger et sécher ses vêtements, des lieux pour manger et un abri suffisant adapté aux conditions climatiques ainsi qu'une cantine;

9. relativement au développement :

- les programmes de formation nécessaires pour veiller à ce que les employés et les ouvriers puissent effectuer leurs tâches de façon qualitative et sécurisée ;
- l'accès des employés et ouvriers à des programmes de formation afin de leur permettre d'améliorer leurs compétences et leur savoir en matière de nouvelles technologies et équipements ;
- l'information régulière des employés et des ouvriers sur la façon d'éviter les maladies liées au climat, notamment les coups de chaleur, les coups de soleil ou autres maladies pertinentes selon le pays d'affectation, comme la malaria, la fièvre jaune, le VIH/SIDA ;

10. relativement aux prestataires de services, aux fournisseurs et aux sous-traitants :

- la conservation et la prise en main des responsabilités afin de s'assurer que les fournisseurs et contractuels directs travaillent dans le respect des principes énumérés dans le présent accord peu importe le pays où ils opèrent. Cela contribuera à l'objectif général, qui est d'avoir un impact positif sur les gens et l'environnement.



CONDITIONS DE L'ACCORD

Toute modification du présent accord doit être approuvée par toutes les parties avant d'être appliquée.

Toute interprétation du présent accord n'est valable que si elle est approuvée par toutes les parties impliquées. Toute interprétation peut être couverte par des notes explicatives signées par les parties et ajoutées au présent accord.

COMMUNICATION ET MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

BESIX veillera à ce que toutes les sociétés qu'il contrôle comme susmentionné reçoivent un exemplaire de l'accord signé dans la langue appropriée.

BESIX veillera également à ce que tout organe de consultation des employés de ces sociétés reçoive un exemplaire de cet accord.

MISE EN ŒUVRE, CONTRÔLE ET COMPTE RENDU

Un groupe de référence sera mis sur pied, composé au minimum du directeur des ressources humaines de BESIX Group et du responsable RSE de BESIX Group ainsi que d'un représentant de toute fédération BWI concernée en Belgique et d'un représentant du CEE et d'un coordinateur BWI. Il se réunira une fois par an, ou lorsque nécessaire, afin d'évaluer les rapports relatifs au respect de l'accord et de réviser la mise en œuvre de ce dernier. Si nécessaire, des experts techniques peuvent et seront invités par les membres du groupe de référence.

Le rôle du groupe de référence consiste à :

- débattre et se tenir informé des derniers développements, des politiques et des changements structurels et de tout sujet ayant un impact sur les conditions de travail des employés et ouvriers de BESIX ;
- maintenir le dialogue ouvert au sujet des relations de travail au sein de BESIX.

Le groupe de référence peut effectuer une visite de contrôle d'un site de projet de BESIX afin d'évaluer la situation sur le terrain dans le cadre de la mise en œuvre des principes du présent accord. Le coût de cette visite de contrôle sera négocié par les parties.

Toutes les parties signataires reconnaissent qu'un contrôle local efficace de cet accord doit impliquer la gestion locale, les travailleurs et leurs représentants éventuels, les représentants en matière de santé et de sécurité et les éventuels syndicats locaux reconnus.

Afin de permettre aux représentants syndicaux locaux et nationaux des fédérations BWI de jouer un rôle dans le processus de contrôle, il leur sera donné suffisamment de temps pour se former et s'impliquer dans le processus de contrôle, dont ils seront avertis à temps. Cela se fera sans frais pour BESIX.

Dès que BESIX Group sera informé et aura donné son accord, il veillera à ce qu'ils reçoivent suffisamment d'informations, aient accès aux travailleurs et disposent des droits d'inspection nécessaires pour contrôler efficacement le respect du présent accord.

BWI communiquera avec les organes gouvernementaux et non gouvernementaux concernés au sujet de l'accord afin de souligner l'esprit positif dans lequel les parties signataires ont signé l'accord.

BESIX veillera à ce que BWI et le CEE aient accès à tous les rapports, activités et suivis du présent accord. A cet égard, l'évolution du présent accord sera un point régulièrement abordé dans toutes les réunions plénières du CEE relatives aux sujets couverts par l'accord du CEE.

BESIX Group mettra à disposition les ressources nécessaires à la mise en œuvre de l'accord.

Un rapport conjoint sera mis à disposition du public après chaque réunion du groupe de référence. Au moins un rapport conjoint sera mis à disposition du public après l'assemblée générale ordinaire annuelle du groupe de référence.

Un rapport conjoint (ou son résumé conjoint) sera joint au rapport RSE semestriel de BESIX Group.



RÉSOLUTION DE LITIGES

Les parties signataires comprennent que l'accord est une aspiration à une amélioration continue.

Dans tout litige au niveau européen, les parties reconnaissent la structure existante du CEE.

Dans tout litige au niveau mondial, une ligne de communication ouverte sera établie entre le secrétaire général de BWI, le directeur des ressources humaines de BESIX Group et le responsable de la responsabilité sociétale des entreprises de BESIX Group afin de veiller à une compréhension claire et complète de tout incident ou litige.

BESIX Group informera toutes les sociétés susmentionnées qu'il contrôle de la procédure nécessaire pour formuler une plainte en tant qu'employé, ouvrier ou organisme pertinent. Par principe, la plainte devra être formulée tel que stipulé dans le Code de conduite de BESIX Group.

Toute plainte doit être adressée et traitée par la gestion locale de BESIX.

Si la gestion locale ne peut résoudre le problème, il doit ensuite être traité au niveau national, en impliquant le ou les syndicats nationaux et la gestion nationale de BESIX le cas échéant.

Si la plainte ne peut être traitée par la société, ni au niveau local ni au niveau national, elle sera communiquée au directeur des ressources humaines de BESIX Group et au responsable de la responsabilité sociétale des entreprises de BESIX Group.

Si le litige n'est toujours pas résolu, il en sera référé au groupe de référence, afin qu'il en soit discuté lors de la prochaine réunion prévue, ou avant selon l'urgence de la situation.

Si le litige n'est toujours pas résolu, les parties peuvent décider conjointement d'impliquer un tiers médiateur. Ce médiateur sera choisi conjointement par tous les membres du groupe de référence. Les frais de médiation seront couverts par toutes les parties signataires.

DURÉE

Le contrat, une fois signé par toutes les parties, aura une durée indéterminée, à moins qu'une partie notifie l'autre de son souhait d'y mettre fin ou de le modifier moyennant un préavis écrit de soixante (60) jours.

Signé à Bruxelles, Belgique le 14 décembre 2017

Rik Vandenberghe
PDG BESIX Group

Geert Aelbrecht
Directeur des ressources humaines,
BESIX Group

Frédéric de Schrevel
Secrétaire général,
BESIX Group

Mathieu Dechamps
Directeur général de l'unité
professionnelle internationale

Jean Polet
Directeur général de l'unité
professionnelle Europe

Pierre Sironval
Directeur général de l'unité
professionnelle Moyen-Orient

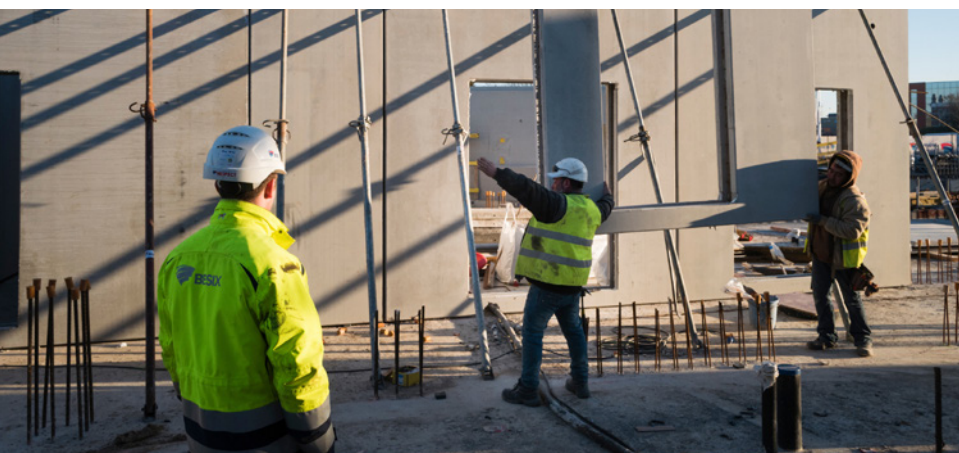
Ambet Yuson
Secrétaire général, BWI

Guy Winandy
Président, CEE de BESIX Group

Witnessed by:

Pierre Cuppens
Secrétaire général,
ACV-CSC

Gianni De Vlaminck
Secrétaire national de la construction,
FGTB





IBB
Internationale des Travail
du Bâtiment et du Bois
www.bwint.org

Route des Acacias 54
CH-1227 Carouge GE
Switzerland

Tel.: +41 22 827 37 77
Fax: +41 22 827 37 70
Email: info@bwint.org
www.bwint.org



Avenue des Communautés 100
1200 Woluwe-Saint-Lambert
Belgium

Tel.: +32 (0)2 402 62 11
Email: communication@besix.com
www.besix.com