

**SOCIALE DYNAMIEK GROEP SUEZ**

**Onderdeel 'Verbintenis ter bevordering van gelijkheid en diversiteit in het bedrijf'**

**CONCERNOVEREENKOMST d.d. 3 juli 2007,**

hierna te noemen de '**Overeenkomst**',

**TUSSEN**

**SUEZ S.A.**, waarvan het hoofdkantoor is gevestigd te 16, rue de la Ville l'Evêque, Parijs (75008), en de integraal geconsolideerde dochterondernemingen, gezamenlijk vertegenwoordigd door de heer Gérard Mestrallet in de hoedanigheid van Algemeen Directeur van Suez S.A.,

enerzijds

**EN**

- **De Europese Instantie voor Sociale Dialoog vertegenwoordigd door het Bestuur**

**EN**

**De representatieve vakbondsorganisaties** in de toepassingsfeer van de Overeenkomst, naar behoren gemachtigd om de Overeenkomst te tekenen:

- **Het Europese Vakverbond**, vertegenwoordigd door de heer Jan Willem Goudriaan, adjunct-secretaris-generaal van de Europese Federatie voor Publieke Diensten
- **De C.F.D.T.**, vertegenwoordigd door de heren Bernard Larribaud en Laurent Grolier,
- **De C.F.E.-C.G.C.**, vertegenwoordigd door de heren Fabrice Amathieu en Joseph Chapeau,
- **De C.F.T.C.**, vertegenwoordigd door de heer Jacky Rouchouse,
- **De C.G.T.**, vertegenwoordigd door de heren Yves Montobbio en François Mamet,
- **De C.G.T.-F.O.**, vertegenwoordigd door de heer Jean-Luc Vignon,
- **De Europese Federatie voor Kaderpersoneel**, vertegenwoordigd door de heer Philippe Mangelinckx,

anderzijds,

Hierna gezamenlijk te noemen '**PARTIJEN**'.

## **INLEIDING**

Het beleid op het gebied van Sociale Verantwoordelijkheid van SUEZ heeft zowel te maken met een behoefte aan solidariteit als aan goed beheer van het arbeidspotentieel. De waarden van de Groep zijn gebaseerd op drie principes: Inzet, Prestatie en Verantwoordelijkheid. Uitgaande van deze principes is het bevorderen van gelijke kansen, gelijke behandeling en diversiteit van de werknemers voor SUEZ een belangrijke zaak.

Diversiteit en gelijke kansen zijn niet alleen wettelijke en menselijke vereisten, maar ook van belang voor de economische en sociale prestaties van de Groep om deze nieuwe uitdagingen aan te gaan. SUEZ moet kunnen beschikken over competente werknemers om het probleem van de leeftijds piramide het hoofd te kunnen bieden. Om doelmatig te zijn en beter verankerd in de vestigingsregio is het belangrijk dat de werknemers van de Groep een goede afspiegeling vormen van de sociale diversiteit, voor een beter begrip van alle gevoeligheden. En tot slot is multiculturaliteit een rijkdom, want hierdoor kunnen de werknemers van elkaar leren, zijn de teams flexibeler bij veranderingen, en wordt hun vermogen tot innovatie groter. Vandaar dat het openstaan van de Groep voor alle competenties en het bevorderen van een rechtvaardige persoonlijke en professionele ontwikkeling absoluut noodzakelijk worden.

De diversiteit en gelijke kansen dragen ook bij aan het goede imago als werkgever en in ruimere zin ook aan het sociale imago van de groep SUEZ. Als speler in het leven van werknemers en klanten moet SUEZ krachtig en duidelijk stelling nemen voor gelijke kansen voor iedereen en dit principe ook concreet toepassen, wat het bedrijf aantrekkelijker maakt en voor sterkere binding zorgt met personeel en klanten.

Deze verplichting heeft nu al geresulteerd in een serie teksten en handvesten: het Internationaal Sociaal Handvest (ondertekend in 1998 in overleg met de vakbonden), het Ethisch Handvest (1998), de Verbintenis voor recht op onderwijs en scholing, het hele leven lang (2004) en het Handvest voor de Diversiteit (2004).

Tot slot moet SUEZ zich inzetten voor het invoeren en naleven van de juridische ontwikkelingen op het gebied van discriminatie op nationaal, Europees en internationaal niveau, inzake discriminatie en met name het Akkoord voor een Europees actiekader voor de gelijkheid van de seksen (2005).

## **ARTIKEL 1 – INZET**

Met deze tekst 'Suez Verantwoordelijkheid', verbindt de Groep zich gelijkheid en diversiteit te bevorderen binnen de gemeenschappen waar het bedrijf aanwezig is. De doelstelling ervan is het opstellen van normen voor Gelijkheid en Diversiteit die gelden voor alle beleidsaspecten van arbeidsomstandigheden, werving, scholing en werktijden tot beloning en promotie.

In de gehele tekst erkent Suez het belang van het betrekken van personeelsvertegenwoordigers en de vakbonden bij opzet, invoering en controle op de implementatie van het beleid inzake Gelijkheid en Diversiteit. Nu is SUEZ bereid een nieuwe stap zetten op het gebied van sociale verantwoordelijkheid door een referentietekst op te stellen die een oproep is aan management, voltallig personeel en sociale partners om zich in te zetten voor deze zaak. De tekst is opgesteld in overleg met de Commissie Gelijkheid en Diversiteit van de EISO van Suez.

## **ARTIKEL 2 - BETROKKEN PERSONEN**

Deze inzet wordt gevraagd van alle werknemers van de Groep, want ieder van hen kan tijdens zijn of haar loopbaan betrokken raken bij een geval van discriminatie.

## **ARTIKEL 3 - DISCRIMINATIE BESTRIJDEN EN GELIJKHEID EN DIVERSITEIT BEVORDEREN**

Suez dient zich ervan te verzekeren dat het management en alle werknemers in staat zijn om iedere vorm van discriminatie te voorkomen en weg te nemen. Het gaat hier zowel om directe als indirecte discriminatie op het gebied van afkomst, geslacht, gewoonten, seksuele geaardheid, leeftijd, gezinssituatie, gezondheidstoestand, handicap, het al dan niet feitelijk of vermoedelijk behoren tot een etnische groep, een natie, een ras of een religie, politieke overtuiging, vakbondsactiviteiten, uiterlijk, naam of adres.

SUEZ verbindt zich de benodigde middelen te verstrekken om actief beleid te voeren inzake bestrijding van discriminatie, bevordering van gelijke kansen en gelijke behandeling, en van diversiteit. Deze middelen worden hierna gespecificeerd.

De tekst is gebaseerd op discussies die zijn gevoerd in 3 werkgroepen op Europees niveau die met name toegespitst waren op onderscheid op basis van geslacht, leeftijd en handicap<sup>1</sup>. Daarom wordt in deze tekst uitsluitend ingegaan op deze specifieke thema's. Andere uitgangspunten die van toepassing zijn op andere redenen voor discriminatie worden nog nader uitgewerkt.

### *3.1. Stand van zaken*

SUEZ verbindt zich een objectieve analyse te produceren van de situatie binnen de Groep, met name door middel van kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren, enquêtes en audits, waarbij voor iedere betrokken categorie een speciale aanpak geldt.

### *3.2 Werving en selectie*

SUEZ zal een analyse maken van de bestaande wervingsprocedures, zorg dragen voor eventuele aanpassingen en een gericht wervingsbeleid voeren, samen met externe krachten gespecialiseerd in diversiteit en gelijke kansen.

### *3.3 Gelijke behandeling en loopbaanverloop*

SUEZ gaat alle procedures op het gebied van Human Resources analyseren vanuit de optiek van de diversiteit, voor wat betreft werving, promotie, scholingsmogelijkheden, gelijke beloning en evenwicht tussen privéleven en werk.

---

<sup>1</sup> In de Commissie Gelijkheid/Diversiteit is slechts de kwestie van gelijkheid van de seksen aan de orde geweest

Een gids getiteld 'Bevordering van de Diversiteit' zal ter beschikking worden gesteld van de managers, de functie HR en de sociale partners. Bij de functioneringsgesprekken zal dit aspect worden opgenomen bij het vaststellen van de jaarlijkse doelstellingen.

## **ARTIKEL 4 - SPECIFIEKE MAATREGELEN**

### *4.1. Maatregelen ter bevordering van gelijke behandeling van man en vrouw*

De hoofden HR zullen doelstellingen inzake gelijkheid van de seksen opnemen in al hun activiteiten en zich ervan verzekeren dat het HR-beleid geen negatieve gevolgen heeft voor de positie van vrouwen.

Er zal jaarlijks een objectief overzicht worden opgesteld met inbreng van alle partijen door het verzamelen van gegevens. Dit overzicht zal gebaseerd worden op kwantitatief en kwalitatief onderzoek, en enquêtes.

Suez verbindt zich de functies voor vrouwen te diversifiëren en de aanwezigheid van vrouwen in alle vakgebieden van de Groep te bevorderen; iedere BU dient in dit kader duidelijke en concrete te bepalen.

Suez garandeert te zorgen voor heldere voorwaarden voor werving, selectie, promotie en salarisontwikkeling, zonder onderscheid tussen mannen en vrouwen.

Suez zal bevorderen dat meer vrouwen directiefuncties gaan bezetten.

Uitgaande van voornoemd overzicht verbindt de Groep zich alles in het werk te stellen om ervoor te zorgen dat de geconstateerde verschillen in beloning verdwijnen (inclusief het herzien van de functieclassificaties) voor dezelfde of gelijksoortige functies met gelijke competenties en kwalificaties.

Suez verbindt zich erop toe te zien dat het opnemen van zwangerschaps- of ouderschapsverlof geen nadelige gevolgen heeft voor beloning of loopbaan.

Suez verbindt zich te zorgen voor evenwicht tussen werk en het privéleven.

Suez zal samen met de dochterondernemingen rechtvaardige toelatingsvoorwaarden voor scholing uitwerken.

De specificaties hiervan zijn te vinden in bijlage 1.

### *4.2. Maatregelen tegen leeftijdsdiscriminatie*

#### *4.2.1 inzake werkgelegenheid voor jongeren*

De Groep zal zijn beleid voor toegang van jongeren tot de arbeidsmarkt versterken, met name dankzij leerlingstelsel, scholing en begeleiding.

SUEZ zal breder gaan werven en financiële ondersteuning bieden aan studerende jongeren door middel van beurzen en hulp bij het vinden van een baan binnen het bedrijf.

SUEZ zal meer aandacht schenken aan sociaal gevoelige en achterstandswijken door krachtige beloften te doen in de richting van jongeren die niet of nauwelijks diploma's hebben en dreigen te worden gemarginaliseerd.

SUEZ zal een nog actiever stagebeleid voeren en intensievere contacten met scholen onderhouden, met name via partnerships met scholen, onderwijsinstellingen of instellingen die diversiteit stimuleren.

#### *4.2.2. Maatregelen inzake senioren*

Suez zal bijzondere aandacht schenken aan het toepassen van de uitgangspunten op het gebied van gelijke kansen voor werknemers boven de 45 jaar bij werving, promotie, beloning en carrièreverloop. Daarnaast wordt ook een analyse verricht van het einde van de loopbaan.

#### *4.3. Maatregelen inzake integratie van gehandicapte werknemers*

De verbintenissen die de bedrijven van Suez zijn aangegaan ten behoeve van gehandicapten moeten worden beschouwd als voorbeelden van good practice.

Hiermee wordt namelijk een link gelegd tussen de algemene doelstellingen van de groep en de specifieke uitvoeringseisen van alle entiteiten.

## **ARTIKEL 5 - UIT TE VOEREN ACTIES**

### *5.1 Interne en externe communicatie*

SUEZ zal ervoor zorgdragen dat alle publicitaire en journalistieke communicatie de diversiteit van de Groep weerspiegelt.

### *5.2 Bewustmaking, informatie, scholing, bevordering van waarden en verspreiding van good practices*

- Iedere werknemer en ieder nieuw personeelslid zal een exemplaar ontvangen van deze referentietekst.
- Deze overeenkomst zal in iedere vestiging bekend worden gemaakt en beschikbaar zijn op het intranet van de Groep, en regelmatig zal er worden gepubliceerd over gevoerde acties en geboekte vooruitgang.
- De managers en de personeelsvertegenwoordigers zullen worden geschoold op het gebied van preventie van discriminatie en bevordering van de diversiteit via alle scholingsmogelijkheden die voor hen beschikbaar zijn.
- In de kaderovereenkomsten van de vier branches en de entiteiten zullen de onderwerpen gelijkheid en diversiteit worden opgenomen, en binnen iedere entiteit zal scholing worden opgezet.
- De onderwerpen discriminatiepreventie en bevordering van de diversiteit zullen aan de orde komen tijdens bijeenkomsten en evenementen van de sector HR en op regionaal niveau zullen er forums worden gestart.

### *5.3. Controle en follow-up van de acties*

Een netwerk 'Diversiteit', bestaand uit ten minste één referent diversiteit per entiteit, zal worden opgezet om ervoor te zorgen dat het beleid goed wordt uitgevoerd en eigen gemaakt door het veld, en om de bestaande good practices te verspreiden ter bevordering van gelijke kansen in de dochterondernemingen.

Door indicatoren vast te stellen kan iedere entiteit meten hoeveel vooruitgang er wordt geboekt, good practices onder de aandacht brengen en de middelen ontwikkelen om waar nodig te kunnen ingrijpen.

Een jaarrapport, gepresenteerd door de Commissie Gelijkheid en Diversiteit van de EISO, zal worden voorgelegd aan de bestuurders die lid zijn van de Commissie voor Ethiek, Milieuzorg en Duurzame Ontwikkeling. De richtsnoeren en besluiten van deze Commissie worden overgebracht aan de Commissie Gelijkheid en Diversiteit van de EISO.

Het netwerk voor beroepsethiek kan dan worden ingeschakeld indien er sprake is van houding, woorden of handelingen van discriminerende aard.

De sociale partners zijn betrokken geweest bij het uitwerken van deze tekst, en regelmatig geïnformeerd. Ook zullen ze betrokken worden bij het opstellen van de benodigde indicatoren, het vaststellen van kwaliteits- en tijdsdoelstellingen en de controle van de uitvoering hiervan via de Commissie Gelijkheid en Diversiteit van de EISO die regelmatig bijeen zal blijven komen.

Deze Commissie zal betrokken worden bij alle toekomstige initiatieven en ontwikkelingen, en zal deelnemen aan alle vormen van overleg die met name in het kader van de platforms zullen worden georganiseerd.

De verschillende ondernemingen van de Groep zullen belast worden met de uitvoering van deze organisatie.

## **ARTIKEL 6 - BEPALINGEN INZAKE DE REFERENTIE TEKST**

### *6.1 Principe van gedecentraliseerd beleid*

Deze verbintenis van SUEZ wordt gedragen door de leden van het Uitvoerend Comité en door het netwerk diversiteit. Vervolgens wordt de verbintenis in praktijk gebracht door de entiteiten die de plicht hebben heldere doelstellingen vast te stellen en ervoor te zorgen dat de genomen maatregelen doeltreffend zijn.

### *6.2 Uitbreiding van de referentietekst*

Het uitgangspunt van gelijke kansen dient te gelden voor al onze betrekkingen met deelnemende partijen, partners en onderaannemers.

### *6.3 Modaliteiten voor concrete invulling*

Ieder beleid zal een concrete invulling krijgen, in een vorm vergelijkbaar met onderhavige tekst en in overleg met de sociale partners in de Commissie worden bepaald.

Deze overeenkomst met de sociale partners op Europees niveau zal concreet worden ingevuld met onderhandse akkoorden met dochterondernemingen.

#### *6.4 Follow-up van de overeenkomst*

Deze uitgangspunten zullen twee jaar na invoering van de tekst onderzocht worden door de Commissie Gelijkheid en Diversiteit van de EISO.

De toepassing van deze uitgangspunten mag er in geen geval toe leiden dat de huidige bescherming tegen discriminatie op basis van wetten en CAO's achteruit gaat

#### *6.5 CONCLUSIE*

Met deze tekst 'Suez Verantwoordelijkheid' verbinden de Groep, het management, de werknemers en de sociale partners zich gelijke kansen en behandeling te bevorderen, evenals diversiteit, en discriminatie actief te bestrijden. Iedereen wordt geacht deze verbintenis in praktijk te brengen.

### **ARTIKEL 7 EINDBEPALINGEN**

#### *7.1. Interpretatie en taak*

Gezien het feit dat deze overeenkomst in verschillende talen zal worden vertaald, is uitsluitend de in het Frans gesteld versie (de getekende versie) rechtsgeldig voor de ondertekenende partijen. Kwesties inzake de interpretatie van onderhavige overeenkomst vallen uitsluitend onder bovengenoemde follow-upcommissie.

De overeenkomst kan worden herzien overeenkomstig de toepasselijke bepalingen van de Arbeidswetgeving.

#### *7.2. Inwerkingtreding en looptijd van de Overeenkomst*

De Overeenkomst zal op de dag na het deponeren bij de DDTE van Parijs en bij de griffie van het Conseil de Prud'hommes van Parijs in werking treden.

De Overeenkomst is afgesloten voor onbepaalde duur.

#### *7.3. Deponeren van de Overeenkomst*

In overeenstemming met het bepaalde in artikel L. 132-10 van de Arbeidswetgeving zal de Overeenkomst worden gedeponerd bij de Direction départementale du travail et de l'emploi (DDTE) (Departementale Afdeling voor Arbeid en Werkgelegenheid) van Parijs en bij de griffie van het Conseil de Prud'hommes (college van lekenrechters voor arbeidszaken) van Parijs.

Getekend in 10 exemplaren,

Parijs, 3 juli 2007,

Voor SUEZ S.A. en dochterondernemingen die aan de voorwaarden, zoals bepaald in Artikel 2 van de Overeenkomst voldoen,

Gérard Mestrallet

Voor het **Europese Vakverbond**

Jan Willem GOUDRIAAN

Voor de **C.F.D.T.** ,

Bernard LARRIBAUD

Laurent GROLIER

Voor de **C.F.E-C.G.C.**,

Fabrice AMATHIEU

Joseph CHAPEAU

Voor de **C.F.T.C.**,

Jacky ROUCOUSE

Voor de **C.G.T.**,

Yves MONTOBBIO

François MAMET

Voor de **C.G.T.-F.O.**,

Jean-Luc VIGNON

Voor de **Europese Federatie voor Kaderpersoneel**

Philippe MANGELINCKX,

Voor de **Europese Instantie voor Sociaal Overleg**

**De Bestuur**

Bernard LARRIBAUD

Secretaris

José BOULANGER

Adjunct secretaris

Henk AALBERS

Adjunct secretaris

Henk HUMMELMAN

Adjunct secretaris

Knut OTTER

Adjunct secretaris

Jordi REQUENA FERRANDO

Adjunct secretaris

Yves MONTOBBIO

Adjunct secretaris

## **BIJLAGE 1 – MODALITEITEN VOOR INVULLING**

### **GELIJKE BEHANDELING VROUWEN EN MANNEN**

#### **STAND VAN ZAKEN**

Een overzicht met nauwkeurige, objectieve statistische gegevens is een zeer belangrijk instrument om de verschillen tussen mannen en vrouwen inzake werk en werving, beloning, aanstellingsovereenkomsten, promotiemogelijkheden en beroepsscholing, werktijden en loopbaanonderbreking op te sporen en er iets aan te doen.

Bepaalde gegevens zijn nu al beschikbaar via de sociale verslaglegging, en in sommige landen en branches via akkoorden, de sociale balans, plannen voor gelijke behandeling, enz. Ook wijzen we erop dat de Europese wetgeving inzake gelijkheid het verzamelen van seksegebonden gegevens op de werkplek bevordert.

Het verzamelen van deze gegevens op het niveau van de Groep moet beter worden gecoördineerd, de perimeters ervan uitgebreid en geanalyseerd in samenwerking met personeelsvertegenwoordigers en vakbondsorganisaties om te komen tot efficiënte en gerichte maatregelen om de situatie te verbeteren.

Deze gegevens worden aangevuld met onafhankelijk uitgevoerd kwalitatief onderzoek en peilingen in een zeker aantal BU's onder een grote verscheidenheid van werknemers.

De hoofden HR zullen doelstellingen inzake gelijkheid van de seksen in al hun activiteiten opnemen en zich ervan verzekeren dat het HR-beleid geen negatieve gevolgen heeft voor de positie van vrouwen.

#### **WERVING EN SELECTIE**

Suez verplicht zich de functies beschikbaar voor vrouwen te diversifiëren en de aanwezigheid te stimuleren van vrouwen in alle vakgebieden van de Groep.

Hiertoe definiëren de BU's van Suez duidelijke, concrete doelstellingen om het aantal werknemers te vergroten. Voorbeelden van good practices worden als referentie gebruikt en regelmatig herzien.

Suez garandeert dat de modaliteiten voor werving en selectie transparant zijn en gelijk voor mannen en vrouwen. Hierbij herinnert Suez eraan dat de wervingscriteria moeten zijn gebaseerd op diploma's, competentie en ervaring en dat geslacht, uiterlijk, sociale of culturele herkomst, naam, woon- of geboorteplaats niet van invloed mogen zijn.

De personeelsvertegenwoordigers en vakbondsorganisaties worden geraadpleegd over de juiste niet-discriminerende procedures.

## **LOOPBAANONTWIKKELING**

### *Toegang tot directiefuncties*

Suez zal bevorderen dat meer vrouwen directiefuncties gaan bezetten. Hiertoe stellen de diverse entiteiten van Suez duidelijke, concrete doelstellingen voor toename van het aantal vrouwen in verantwoordelijke functies, een aantal dat minimaal overeen moet komen met het percentage vrouwelijk personeel in de groep en/of het percentage meisjes op scholen.

### *Beloningen*

Uitgaande van voornoemd overzicht verbindt de Groep zich alles in het werk te stellen om ervoor te zorgen dat de geconstateerde verschillen in beloning verdwijnen bij dezelfde of gelijksoortige functies met gelijke competenties en kwalificaties. Waar nodig verplicht Suez zich de belonings- en classificatiesystemen te herzien en ze transparanter te maken. Er zal een stuurgroep in het leven worden geroepen om de resultaten en de acties van de bedrijven te volgen om een salarisbijstelling voor te bereiden.

Suez verbindt zich erop toe te zien dat het opnemen van zwangerschapsverlof geen nadelige gevolgen heeft voor beloning of loopbaanontwikkeling. In dat opzicht dient er van beschikbaarheid geen selectie criterium voor toegang tot het management te worden gemaakt. Ook dient er een betere professionele begeleiding te komen van vrouwen tijdens en na hun zwangerschapsverlof.

### *Werktijden en evenwichtwerk en gezins- en privéleven*

Suez verbindt zich te zorgen voor evenwicht tussen werk en privéleven.

Beleid en acties die daarop zijn gericht, moeten aan de behoeften van de werknemers worden aangepast, in de wetenschap dat zij een leven lang blijven variëren, en dat lange en/of onregelmatige werktijden een belemmering vormen voor een harmonieus samengaan van werk en privé. Om te komen tot gelijke kansen op dit evenwicht tussen werk en privé moeten mannen worden aangemoedigd ouderschapsverlof en/of vaderschapsverlof te nemen zonder negatieve gevolgen voor het salaris of de loopbaan.

### *Beroepsscholing*

Suez zal samen met de dochterondernemingen rechtvaardige toelatingsvoorwaarden voor scholing uitwerken.

Deze verbintenissen zijn gebaseerd op een versoepeling en een grotere transparantie van de functioneringswijzen om ieder de mogelijkheid te bieden zich te ontwikkelen en zich binnen de Groep te ontplooiën. Een gericht beleid, een voortdurende dialoog met de vakbonden en duidelijke en meetbare maatregelen zijn de sleutel voor gelijke behandeling op het werk