

سياسة حقوق الإنسان

التزاماتنا 12

BOUYGUES

Making progress become reality



من أجل إلهام جميع العاملين لدى بويغ ومعها

تضع شركة بويغ منذ تأسيسها احترام الإنسان في صميم قيمها. إنه جزء من العهد الأساسي الذي يربط المؤسسة بمعاملاتها وعملائها، وهو واقع لم يتزعزع قط. ومازال هذا التقليد مستمرًا اليوم من خلال التزاماتنا المتعلقة بحقوق الإنسان.

تعمل بويغ في 80 دولة حول العالم، وفي جميع القارات تقريبًا، وفي تشكيلة واسعة من الأنشطة. ولذلك، تواجه فرقنا ثقافات وبيئات متنوعة للغاية، حيث من المنطقي أن تختلف القواعد المطبقة على أنشطتنا من بلد إلى آخر. نحن ملتزمون أينما تواجدنا باحترام القانون المحلي.

مع ذلك، علينا أيضًا ضمان احترام حد أدنى من القواعد والمبادئ في كل مكان بخصوص عدد معين من القضايا الأساسية، وأعني بذلك حقوق الإنسان. تتجلى هذه القناعة، تماشيًا مع قيم الاحترام التي تروج لها بويغ، في العديد من الالتزامات التي قمنا بها طواعية منذ عدة سنوات مضت: الانضمام إلى الميثاق العالمي للأمم المتحدة في عام 2006 وإدراج الالتزامات في العديد من الوثائق الداخلية (الميثاق الأخلاقي، وميثاق الموارد البشرية، وميثاق المسؤولية المجتمعية للمؤسسات بخصوص الموردين والمقاولين من الباطن).

تماشيًا مع هذه الممارسة، نضيف اليوم عنصرًا جديدًا من خلال نشر سياسة حقوق الإنسان هذه. فهي ترسي أسسًا للالتزامات المشتركة المتعلقة بحقوق الإنسان، والتي تتشاركها جميع كياناتنا. تهدف هذه السياسة، التي تشكل دليلًا للعمل، إلى إلهام جميع العاملين لدى بويغ ومع بويغ حول العالم. وهي فرصة لي للتأكيد على أن احترام الإنسان وثقة أصحاب المصلحة لدينا ركيزتان أساسيتان بالنسبة لمجموعتنا.

أتوقع من جميع الرؤساء والمديرين والمعاونين أن يكونوا سفراء لهذه السياسة، وأن يجسدوا التزاماتنا يوميًا، وأن يساهموا في تنفيذها التدريجي، فالأمر أساسي لاستدامة المجموعة.

أوليفييه روسا
مدير عام المجموعة

تعريف المصطلحات

لأغراض هذه السياسة، فإن المصطلحات التالية المشار إليها بالخط العريض لها المعنى التالي:

أ

أصحاب المصلحة: يشير هذا المصطلح إلى أي فرد أو كيان (أجراء المجموعة أو شركائها التجاريين المباشرين أو غير المباشرين، وممثلي العمال، والمستخدمين، والمستهلكين، والنقابات، ومنظمات المجتمع المدني، والمنظمات غير الحكومية، والمجتمعات المتأثرة، وما إلى ذلك) تتأثر حقوقه أو مصالحه أو يمكن أن تتأثر بمنتجات وخدمات وأنشطة ومشتريات المجموعة أو إحدى فروع تخصصها أو كياناتها.

ت

التدابير المناسبة: يشير إلى التدابير التي يجب اتخاذها بموجب واجب البقطة والتي (1) تهدف إلى معالجة الانتهاكات التي تم تحديدها وفقًا لاحتماليتها ودرجة خطورتها بطريقة متناسبة وفعالة، و(2) تكون في متناول المؤسسة بشكل معقول، مع الأخذ بعين الاعتبار ظروف وطبيعة ومدى الانتهاك، وكذلك عوامل الخطر المقابلة (على سبيل المثال: مكان أداء النشاط، قطاع النشاط المستهدف، عمق سلسلة القيم، وإلخ).

ر

الرئيس: يشير إلى الممثلين المنتخبين لكل كيان داخل المجموعة.

س

سلسلة القيم/سلسلة الأنشطة: جميع الأنشطة المتعلقة بعملية الإنتاج داخل الكيان:

- ❏ في المستويات العليا: إنتاج السلع، وتقديم الخدمات، بما في ذلك تصميم المواد الخام أو المنتجات أو أجزاء منها، واستخراجها، وتجهيزها، وتصنيعها، ونقلها، وتخزينها، وتوريدها، وكذلك تطوير المنتج أو الخدمة،
- ❏ في المستويات السفلى: توزيع المنتج ونقله وتخزينه عندما تنفذ هذه الأنشطة لصالح الكيان أو نيابة عنه.

ع

العامل في سلسلة القيم: يشير إلى أي عامل مشارك في سلسلة القيم الخاصة بالمجموعة.

العامل في الموقع: يشير إلى أي شخص يعمل مقابل أجر في الموقع (العمال المؤقتون والمشغلون من قبل المقاولين من الباطن).

العامل المهاجر: يشير إلى أي شخص يهاجر من بلد إلى آخر بغرض العمل بصفة منتظمة مقابل أجر.

ف

فرع التخصص: يشير إلى بويغ المساهمة Bouygues SA وكل من فروع التخصص التابعة للمجموعة، أي بتاريخ هذه الوثيقة: بويغ للبناء Bouygues Construction وبويغ للعقارات Bouygues Immobilier وكولاس Colas (أقسام أنشطة البناء)، وإيكوانس Equans (قسم الطاقات والخدمات)، وقناة TF1 (قسم الإعلام)، وبويغ للاتصالات Bouygues Telecom (قسم الاتصالات).

ك

الكيانات¹: يشير إلى جميع الشركات التي يحكمها القانون الفرنسي والأجنبي، الخاضعة مباشرة أو غير مباشرة لـ"سيطرة" فروع التخصص التابعة للمجموعة.

م

المجتمع المتأثر: يشير إلى مجموعة الأشخاص الذين يعيشون أو يعملون في المنطقة ذاتها والذين تأثروا أو يحتمل تأثرهم بأنشطة المجموعة أو سلسلة قيمتها. قد يعيش هذا المجتمع بالقرب من الأنشطة المعنية (مجتمع محلي). تشمل المجتمعات المتأثرة الشعوب الأصلية المتضررة فعليًا أو احتمالاً.

المجموعة: يشير إلى الشركة الأم بويغ المساهمة Bouygues SA وجميع الكيانات التابعة لها.

المديرون: يحدد كل فرع تخصص مفهوم "المدير" المنطبق على نطاقه وفق طبيعة عملياته وأنشطته.

المعاون²: يشير إلى أجراء الكيان أو فرع التخصص أو المجموعة.

المقاول من الباطن: يشير إلى الطرف الذي يعهد إليه من المجموعة أو فرع التخصص أو الكيان بأداء خدمة المقابلة من الباطن نيابة عنهم.

المورد: يشير إلى أي طرف يعهد إليه من المجموعة أو فرع التخصص أو الكيان بتوريد منتج أو خدمة.

الموقع: يشير إلى أي مكان ينفذ فيه أحد الكيانات نشاطًا ويكون له سيطرة على تنظيمه أو تشغيله أو إدارته (على سبيل المثال: الورشة، موقع التصوير، موقع الصيانة، المصنع).

(1) من باب التبسيط ولتسهيل القراءة، استخدمت في هذه الوثيقة صيغة المذكر العام. يشير هذا الشكل النحوي إلى النساء والرجال والأشخاص غير الثنائيين على حد سواء.
(2) يفهم مفهوم "السيطرة" بمعنى أحكام المادتين L.233-3 وL.233-16 من قانون التجارة الفرنسي مجتمعتين، أي أنه يشمل كل من "السيطرة القانونية" و"السيطرة الفعلية".

ساعات العمل	عمالة الأطفال	العمل الجبري والعمل غير القانوني
الالتزام رقم 3	الالتزام رقم 2	الالتزام رقم 1
		
السلامة والصحة والأمن في العمل	شروط السكن المهني	التعويضات والمزايا
الالتزام رقم 6	الالتزام رقم 5	الالتزام رقم 4
		
حرية تكوين الجمعيات، الحق في التفاوض الجماعي، تعبير الأجراء عن رأيهم	تطوير المهارات وفرص العمل	الإدماج ومكافحة التمييز والتحرش
الالتزام رقم 9	الالتزام رقم 8	الالتزام رقم 7
		
حقوق الإنسان في سلسلة القيم وممارسات الشراء المسؤولة	المجتمعات المتأثرة	السرية وحماية البيانات
الالتزام رقم 12	الالتزام رقم 11	الالتزام رقم 10
		

تعريف المصطلحات

الحوكمة والتنفيذ

نطاق التطبيق

بسط سياسة حقوق الإنسان

آلية التنبيه

التزاماتنا تجاه حقوق الإنسان

1. العمل الجبري والعمل غير القانوني

2. عمالة الأطفال

3. ساعات العمل

4. التعويضات والمزايا

5. شروط السكن المهني

6. السلامة والصحة والأمن في العمل

7. الإدماج ومكافحة التمييز والتحرش

8. تطوير المهارات وفرص العمل

9. تكوين الجمعيات، الحق في التفاوض الجماعي، تعبير الأجراء عن رأيهم

10. السرية وحماية البيانات

11. المجتمعات المتأثرة

12. حقوق الإنسان في سلسلة القيم وممارسات الشراء المسؤولة

2

6

8

11

12

13

14

16

17

18

19

20

22

24

25

26

27

28

احترام حقوق الإنسان من القيم الأساسية التي تجسدها مجموعة بويغ (الاحترام، الالتزام، الريادة، نقل الخبرات)، وهو أمر أساسي لنجاح مشاريعها واستدامة أنشطتها.

لا يقاس أداء أي مشروع أو مؤسسة بقيمته الاقتصادية فحسب، بل يجب أن يشمل أيضًا بعدًا إنسانيًا وأخلاقيًا. ومن خلال هذه السياسة، ترسخ المجموعة ركيزة أساسية من الالتزامات المرتبطة بحماية حقوق الإنسان.

النهج القائم على احتساب المخاطر

تعتمد سياسة حقوق الإنسان على نهج قائم على احتساب المخاطر. وتتضمن هذه السياسة رسم خرائط للمخاطر، من أجل تحديدها وتقييمها. وبناءً على ذلك المسح، تحدد التدابير المناسبة للتخفيف من هذه المخاطر ومعالجة أي انتهاكات محتملة.

تراعي هذه التدابير المرتبطة بالمعنيين بسلسلة القيم القدرة الفعلية للكيانات على التأثير.

وتستند السياسة بأكملها إلى مبدأ التنفيذ التدريجي الذي يستهدف المخاطر التي تحددها الكيانات.

يعكس هذا النهج الحذر التزام المجموعة باحترام حقوق الإنسان وتعزيزها، مع ضمان الوقاية الفعالة والإدارة الدقيقة لمخاطر الانتهاكات الجسيمة.

يخدم اعتماد المجموعة لسياسة حقوق الإنسان غرضًا مزدوجًا:

- 1 توضيح موقف المجموعة بشأن حماية حقوق الإنسان وتحديد أساس الالتزامات،
- 2 تلبية توقعات الشفافية لأصحاب المصلحة في المجموعة.

يعني الحضور الدولي للمجموعة أنها تتعامل مع جماعة متنوعة من المعنيين (المعاونون، العمال المؤقتون، العاملون لدى مورديننا ومقاولين من الباطن، المجتمعات المتأثرة، العملاء، إلخ) في سياقات مختلفة. يجب احترام كل من هؤلاء الأفراد والمجتمعات نظرًا للتأثيرات المحتملة لأنشطة المجموعة على حقوقهم الأساسية.

الإطار المرجعي

بناءً على ما تقدم، تلتزم المجموعة باحترام حقوق الإنسان المعرفة بأنها عالمية، وغير قابلة للتصرف، ومتلازمة، وغير قابلة للتجزئة، لاسيما بموجب:

- ❖ لإعلان العالمي لحقوق الإنسان،
 - ❖ العهدين الدوليين للأمم المتحدة،
 - ❖ لاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية.
- وتعمل المجموعة على مواءمة أعمالها مع:
- ❖ أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة¹،
 - ❖ مبادئ الأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان² (المعروفة باسم "مبادئ جون روجي")،
 - ❖ المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للمؤسسات متعددة الجنسيات بشأن السلوك التجاري المسؤول.

الحوكمة والتنفيذ

(1) أهداف التنمية المستدامة (un.org).
(2) المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان (2011).

نطاق التطبيق

داخليًا

تخص هذه السياسة جميع الرؤساء والمديرين والمعاونين في مجموعة بويغ بمناسبة ممارستهم أنشطتهم، بغض النظر عن المشروع أو الكيان أو البلد المعني.

وتنطبق هذه السياسة على جميع الكيانات¹.

وتنشر هذه السياسة وفقًا للإجراءات المناسبة في الكيانات² التي لا تخضع لسيطرة فروع التخصص في المجموعة، سواءً بشكل مباشر أو غير مباشر، أو التي تخضع لسيطرة مشتركة مع شريك ما.

المواءمة مع التشريعات الوطنية

بشكل عام، تلتزم كيانات المجموعة بالتشريعات الوطنية للبلدان التي تمارس أنشطتها فيها.

فيما يتعلق بحقوق الإنسان، تعطي الكيانات الأولوية للمعايير الأكثر حماية بين هذه السياسة والأحكام المنبثقة عن التشريع الوطني.

وفي الحالات الخاصة التي قد يؤدي فيها تطبيق هذه السياسة إلى انتهاك أحد أحكام التشريع الوطني، ينبغي البحث عن حلول تقارب قدر الإمكان روح سياستنا.

(1) يشير إلى جميع الشركات التي يحكمها القانون الفرنسي والأجنبي، الخاضعة مباشرة أو غير مباشرة لـ "سيطرة" فروع التخصص التابعة للمجموعة، مع الإشارة إلى أن مفهوم "السيطرة" يفهم بمعنى أحكام المادتين 3-2233 و 16-2233 من قانون التجارة الفرنسي مجتمعتين، أي أنه يشمل كل من "السيطرة القانونية" و "السيطرة الفعلية".

(2) بما في ذلك مجموعات الأعمال المؤقتة والمشاريع المشتركة.



بسط سياسة حقوق الإنسان

تلتزم مجموعة بويغ بتطوير ثقافة حقوق الإنسان. وتعتمد على تدريب رؤسائها ومديريها ومعاونيها لضمان كونهم الأدوات الرئيسية لنشر هذه الالتزامات، وعلى شبكة من المستشارين في مجال حقوق الإنسان، وعلى عملية قائمة على تحديد المخاطر وإدارتها تنفذها المجموعة كجزء من واجبها في الرعاية.

التدريب

يرافق بسط هذه السياسة إطلاق مبادرات تدريبية وتوعوية حول حماية حقوق الإنسان لدى جميع الرؤساء والمديرين والمعاونين المعنيين.

مستشارو حقوق الإنسان

يتولى المستشارون في مجال حقوق الإنسان المعينون في كل فروع التخصص، إلى جانب المديرين، المسؤوليات التالية:

❖ تحديد الحالات ذات الخطورة العالية فيما يتعلق بحقوق الإنسان بما في ذلك، وقدر الإمكان، تلك التي تشمل العمال المؤقتين والمقاولين من الباطن والموردين،

❖ إدارة التزامات هذه السياسة وتنفيذها بشكل يومي،

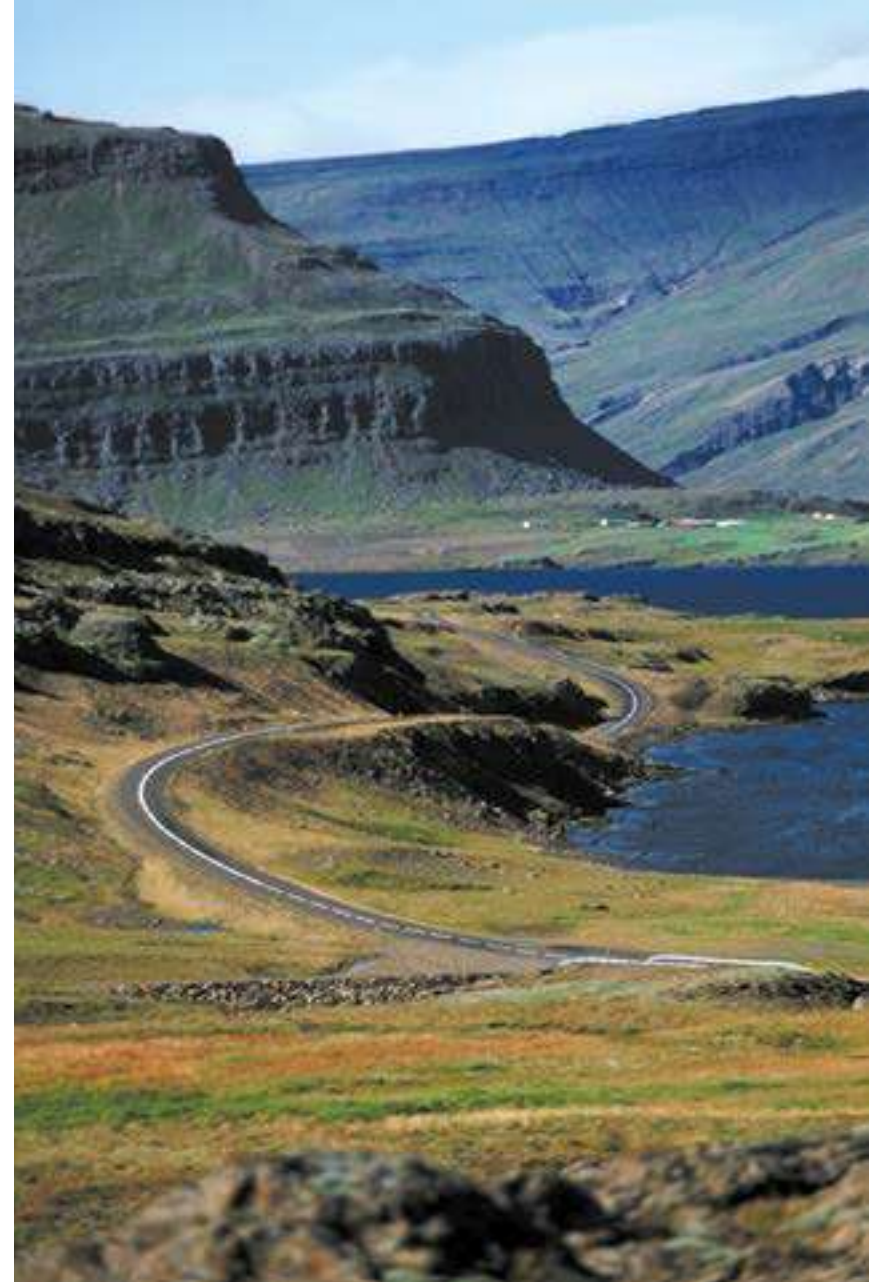
❖ تنسيق خطط العمل عند تحديد مخاطر انتهاكات حقوق الإنسان،

❖ الإبلاغ عن المعلومات المتعلقة بأفضل الممارسات.

ينشئ كل فرع تخصص شبكته الخاصة من مستشاري حقوق الإنسان بناء على الأنشطة التي يضطلع بها ومخاطرها.

الحوار مع أصحاب المصلحة

تدرك المجموعة مشروعية الحوار مع مختلف أصحاب المصلحة وأهميته. وتجري المجموعة (أو الكيانات المعنية، عند الاقتضاء) حوارًا مع أصحاب المصلحة بشأن احترام حقوق الإنسان، وذلك لتحديد توقعاتهم وتلبيتها.



آلية التنبيه

تتيح آلية التنبيه في مجموعة بويغ، كما هو محدد في "الإجراءات الداخلية الخاصة بتلقي التبليغات ومعالجة التنبيهات" (الملحقة بالميثاق الأخلاقي للمجموعة)، للمعاونين والغير أن يبلغوا عن أي انتهاك محتمل أو فعلي لقواعد أخلاقيات المجموعة.

كما تنطبق هذه الآلية على أي انتهاك لهذه السياسة، ولمسألة الأخلاقيات عمومًا.

تجمع التنبيهات وتعالج بطريقة تضمن السرية التامة لما يلي:

- هوية الطرف المبلغ،
- هوية الشخص المستهدف/الأشخاص المستهدفين وأي طرف آخر مذكور في التبليغ،
- الوثائق أو المعلومات أو البيانات المجمعة.

لا يجوز اتخاذ أي إجراء تمييزي أو عقوبة تأديبية ضد الطرف المبلغ المتحرك بحسن نية ودون مكسب مالي.

ينشر كل كيان آلية التنبيه على مواقعه الإلكترونية وشبكاتته الداخلية، ويجعلها متوفرة في مواقعه، بما في ذلك عن طريق التعليق والنشر، لمعاونيه والعاملين في الموقع والمجتمعات المتأثرة القريبة من المواقع.

التنبيه

يمكن الوصول للمنصة على العنوان التالي:
<https://alertegroupe.bouygues.com/?lang=ar>

رمز الاستجابة السريعة (QR) قابل للمسح الضوئي (يتطلب اتصالاً بالإنترنت وتوفر التطبيق على جهازك)



التزاماتنا تجاه حقوق الإنسان



العمل الجبري والعمل غير القانوني

وفقًا لاتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 29 و105، لا تتسامح المجموعة مع أي شكل من أشكال العمل الجبري، والذي يعرف بأنه أي عمل أو خدمة تفرض على الفرد تحت ظرف من الظروف ولا يشارك فيه طوعية. ويتميز هذا العمل تحديدًا بتقييد حرية التنقل، أو الإكراه (مثل الاستدانة)، أو عدم الحصول على موافقة العامل الحرة، أو العزلة.

تحدد الالتزامات التالية موقف المجموعة من منع حالات العمل الجبري المحتملة، ويجب تنفيذها داخل الكيانات. ويولي اهتمام خاص بالعمال المهاجرين الذين، نظرًا لضعفهم، قد يكونون أكثر عرضة لحالات العمل الجبري و/أو العمل غير القانوني.

ديون التشغيل ومصاريفه

لا يتحمل الأجير أي رسوم تشغيل. ولا يجوز للكيانات أو أي وكالات تشغيل تعمل لصالحها مطالبة المرشحين بدفع رسوم تشغيل¹، سواء خلال مرحلة الاختيار أو التعيين.

ظروف العمل

تلتزم الكيانات بإبلاغ معاونيها بجميع المعلومات ذات الصلة بظروف عملهم.

كما تلتزم الكيانات بعدم استخدام أي شكل من أشكال الإكراه، أو العنف الجسدي أو النفسي، أو التهديد، أو الترهيب، ضد معاونيها وعمالها في الموقع.

حرية التنقل

تضمن الكيانات حرية تنقل المعاونين والعمال في الموقع: لا احتجاز في مكان العمل و/أو السكن²، وتوفير دورات المياه وإمكانية استخدامها بحرية.

المتعلقات الشخصية

تتعهد الكيانات بعدم مصادرة وثائق سفر وبطاقات هوية المعاونين والعمال في الموقع. كما تضمن عدم عرقلة وصول المعاونين إلى أموالهم الشخصية.

وتوفر الكيانات للمعاونين والعمال في الموقع خزائن آمنة أو أي وسيلة مناسبة أخرى لحماية وثائقهم الشخصية ومقتنياتهم الثمينة³.

تتعهد الكيانات كذلك بعدم طلب أي ودیعة أو تأمين من المعاونين والعمال في الموقع. وعلى وجه الخصوص، لا يجوز طلب أي ودیعة أو تأمين لتوفير معدات الحماية.

الموافقة

تزود الكيانات معاونيها بعقود عمل و/أو كشوف راتب باللغة الرسمية للبلد الذي تؤدي فيه الخدمة، أو باللغة التي يختارها الطرفان إذا لم تكن اللغة الرسمية المحلية هي المستخدمة في مراسلاتهما.

الوضوح

تضمن الكيانات فهم كل معاون لمحتوى هذه الوثائق، من خلال تقديم توضيحات بلغة يفهمها المعاونون إذا اقتضاه الأمر.

إنهاء علاقة العمل

تسمح الكيانات لمعاونيها بإنهاء علاقة العمل بينهما طوعية ودون أي عقوبات (مع إشعار مسبق معقول)، بما يتوافق مع التشريعات السارية وشروط العقد المعمول بها.

(1) والتي قد تشمل رسوم جواز السفر، والتأشيرة، ورسومًا إدارية أخرى، والفحص الطبي، وما إلى ذلك.

(2) باستثناء التدابير المرتبطة بسلامة العمال، أو لوائح أمن الموقع المحددة، أو الظروف القاهرة.

(3) فقط للمشاريع طويلة الأجل في مناطق جغرافية حساسة معينة.



ساعات العمل

تحدد الالتزامات التالية موقف المجموعة لضمان ساعات عمل لائقة للمعاونين وتجنب تعريض صحتهم للخطر. وتجري مواءمة هذه الالتزامات داخل الكيانات.

التنفيذ

• صياغة نظام عمل مناسب.

• الالتزام بالقوانين المحلية المتعلقة بساعات العمل والساعات الإضافية.

• توفير فترات راحة خلال يوم العمل. وفي جميع الأحوال، تلتزم الكيانات بتوفير ما لا يقل عن 24 ساعة راحة متواصلة لكل سبعة أيام متتالية، باستثناء الحالات التي تنص عليها القوانين المحلية، بما في ذلك حالات الطوارئ والظروف الاستثنائية، أو في حالة وجود قيود تتعلق باستخدام معدات خاصة أو ساعات عمل مرنة، خاصة أثناء تأدية المهام أو فترات التناوب.

ساعات العمل الإضافية

تدفع الساعات الإضافية بالمعدل الزمني المتفق عليه أو بعلاوة، ولا يجوز أن يتجاوز عدد الساعات المسموح بها الحد الأقصى الذي يحدده القانون المحلي.



عمالة الأطفال

وفقًا لاتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 138 و182، تدين المجموعة جميع أشكال عمالة الأطفال التي تحرم أولئك من طفولتهم ومن إمكاناتهم وكرامتهم وتعليمهم، وتعيق نموهم البدني والعقلي.

تحدد الالتزامات التالية موقف المجموعة من منع حالات عمالة الأطفال المحتملة ويجب تنفيذها داخل الكيانات:

الأطفال دون سن الخامسة عشرة

يحظر تشغيل الأطفال دون سن الخامسة عشرة. وفي ظروف خاصة (مثل التعليم المهني، وفترات التدريب النظري، والعروض الفنية، وغيرها)، يجب ضمان حماية الطفل بما يتوافق مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية والقوانين المحلية، خاصة فيما يتعلق بالحد الأدنى لسن العمل.

القاصرون والظروف غير الآمنة

لا يسمح بتشغيل الأشخاص دون سن الثامنة عشرة في ظروف تشكل خطرًا على صحتهم و/أو سلامتهم، بما في ذلك العمل تحت الأرض، أو تحت الماء، أو على ارتفاعات خطيرة، أو في أماكن ضيقة، أو العمل ليلاً، وذلك وفقًا للاتفاقيات المذكورة والتشريعات المعمول بها.

وفي جميع الأحوال، يجب أن يسترشد تطبيق هذه المبادئ بمصالح الطفل الفضلى.



شروط السكن المهني

بحسب ما يتطلبه النشاط¹ وعندما يهتم الكيان بتوفير السكن، تضمن المجموعة حصول العمال على سكن ملائم وبيئة معيشية مناسبة، وفقًا **لتوصية منظمة العمل الدولية رقم 115**.

السلامة والصحة

على هذا الأساس، يجب أن يفي السكن الموضوع في متناول العمال، بالحد الأدنى، بمتطلبات السلامة والصحة لتلبية الاحتياجات الأساسية للمعاونين والعمال في الموقع (الملاءمة، توفر مياه الشرب، والغذاء، والنظافة، والراحة) وفقًا للتوصية رقم 115.

السكن

تنطبق هذه الأحكام على السكن الذي يوفره الكيان للمعاونين والعمال في الموقع.



التعويضات والمزايا

تعويضات وأجور لائقة

تستند سياسة دفع التعويضات في المجموعة إلى:

- مبدأ التعويض العادل والمنصف لجميع معاونين، الذين يجب مكافأتهم وفقًا لمعايير موضوعية تتعلق بمناصبهم ومهاراتهم وأدائهم، وفقًا **لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100**.
- ضمان تعويض لائق لجميع معاونين في البلد الذي يعملون فيه، أي ما يكفي لتغطية احتياجاتهم الأساسية، وكحد أدنى الغذاء والماء والسكن والتعليم والرعاية الصحية والنقل والملابس وغيرها، بما في ذلك تغطية تكاليف الأحداث غير المتوقعة.
- يتوافق تعويض معاونين، بالحد الأدنى، مع التشريعات الوطنية المعمول بها، واتفاقيات التفاوض الجماعي، والاتفاقيات المبرمة بين المؤسسة وشركائها الاجتماعيين، إن وجدت.

مزايا الأجراء والإجازات المدفوعة

- مزايا الأجراء: تضمن الكيانات امتثال مزايا معاونين، بالحد الأدنى، للتشريعات الوطنية المعمول بها، واتفاقيات التفاوض الجماعي، والاتفاقيات المبرمة مع الشركاء الاجتماعيين، إن وجدت.
- الإجازات المدفوعة والإجازات المرضية: تمنح الكيانات إجازات مدفوعة وإجازات مرضية وفقًا للقوانين المحلية، إن وجدت.
- الضمان الاجتماعي: على الصعيد الدولي، يضمن الكيان استفادة كل معاون، بالحد الأدنى، من برنامج BYCare¹ الذي يوفر حدًا أدنى من تغطية الضمان الاجتماعي في حالات إجازة الوالدين والوفاة، إضافة إلى صيغته المحلية.

(1) عندما تبعد المؤسسة مسافة طويلة من مراكز الإقامة المعتادة أو عندما تتطلب طبيعة العمل أن يكون العامل متوفرًا في غضون مهلة قصيرة.

(1) الحد الأدنى العالمي للضمان الاجتماعي الذي وضعته مجموعة بويغ عام 2019 والمخصص للمعاونين المقيمين في المهجر (باستثناء فرنسا والأراضي والمقاطعات الفرنسية وراء البحار).

السلامة والصحة والأمن في العمل

وفقًا لاتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 155 و187، تلتزم المجموعة بتوفير بيئة عمل صحية وآمنة لجميع معاونيها وعمالها في الموقع، بالإضافة إلى ظروف عمل تضمن سلامتهم البدنية والنفسية.

لحد من مخاطر الحوادث في جميع المواقع التابعة لها، تطبق الكيانات أو تضمن تطبيق المبادئ التالية من خلال سياساتها الخاصة، مع مراعاة طبيعة أنشطتها وخصوصيتها:

ثلاثي السلامة والصحة والأمن

تعمل جميع مستويات الإدارة على ترسيخ ثلاثي السلامة والصحة والأمن بين معاونين والعمال في الموقع.

الوقاية والمعدات

يتم تحديد المخاطر الكامنة في كل نشاط وتقييمها بشكل منهجي، باستخدام أنظمة إدارة الصحة والسلامة كلما أمكن. لمنع هذه المخاطر، تضمن الكيانات تطبيق تدابير وقائية مناسبة من خلال تحديد أساليب العمل ومعدلاتها، وتكييف المعدات واستخدامها بشكل صحيح، وتدريب الأشخاص وتفويضهم للمهام المطلوبة. كما توفر الكيانات المعنية معدات الحماية الشخصية اللازمة لمعاونيها وتسهر على تجديدها دوريًا. وتلتزم مورديها ومقاوليها من الباطن العاملين في الموقع بالقيام بالمثل لأجرائهم.

الإعلام والتدريب والتوعية

يُتلقى المعاونون والعمال في الموقع تدريبًا توعويًا أوليًا ثم يتم تدريبهم بانتظام، بما فيه من خلال أنشطة الوقاية، على قواعد أو معايير السلامة والصحة والأمن المطبقة على منصبتهم وموقع عملهم. ويتم إبلاغهم بحقوقهم في الانسحاب في حالة التعرض لموقف خطير، بما في ذلك أثناء عملهم مع العملاء.

التحليل والقياس والتدقيق

يتم تحليل الحوادث لتحديد أسبابها وتطبيق الإجراءات التصحيحية والوقائية على الفور. وتجرى بصورة منتظمة عمليات رصد وتدقيق لإجراءات السلامة والصحة والأمن في العمل كجزء من عملية التحسين المستمر.

الصحة البدنية والنفسية

يولى اهتمام دائم بالصحة البدنية والنفسية للمعاونين والعمال في الموقع، لاسيما فيما يتعلق ببيئة العمل وتقليل المشقة والمواقف الخطرة، مثل الإجهاد الحراري والإجهاد الصوتي وتلوث الغبار ومكافحة العنف والتحرش في مكان العمل. يلتزم كل كيان بحماية معاونيه من أي أعمال ضارة أو تهريب أينما يعمل، بما في ذلك أثناء رحلات العمل. ويجب تنفيذ تدابير السلامة بطريقة تحترم حقوق الإنسان والحريات الأساسية.



الإدماج ومكافحة التمييز والتحرش

التحرش والسلوكيات الجنسية

تدين الكيانات جميع أشكال التحرش المعنوي أو الجنسي، والسلوكيات الجنسية، والسلوكيات العنيفة، سواء داخليًا أو خارجيًا (المرشحون، المعاونون، الموردون، العملاء، المقاولون من الباطن، أصحاب المصلحة الآخرون، إلخ). وتعمل على الوقاية من هذه السلوكيات ومعاقيتها عند اكتشافها داخل الكيان.

التنبيه

يمكن الوصول للمنصة على العنوان التالي:
<https://alertegroupe.bouygues.com/?lang=ar>

رمز الاستجابة السريعة (QR)
قابل للمسح الضوئي (يتطلب
اتصالًا بالإنترنت وتوفر التطبيق
على جهازك)



وفقًا لاتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 111 و100 و190، تلتزم المجموعة بضمان تمتع جميع معاونيها بالحق في بيئة عمل صحية قائمة على الثقة ومحفزة للحوار.

يجب معالجة أي تحرش أو تمييز أو سلوك غير لائق يرفع به تنبيه إلى المجموعة أو فرع التخصص أو الكيان المعني على النحو المناسب. وإذا لزم الأمر، تخضع هذه الحالات لتحقيق داخلي.

يجوز أخذ تدابير احترازية و/أو تأديبية، إضافة إلى اتخاذ إجراءات قانونية عند الضرورة، بالتشاور مع مسؤول الأخلاقيات المعني ومدير الموارد البشرية.

الشمولية ومكافحة التمييز

تؤمن المجموعة بأن التنوع مصدر للابتكار والإبداع وبأنه يشكل رصيدًا استراتيجيًا للمؤسسة.

وينتظر من كل كيان ما يلي:

- ضمان اتباعه نهجًا شاملاً يتيح للجميع الاستفادة من الفرص المتساوية، وتشجيعه التنوع داخل فرق العمل.
- عدم ممارسته أي شكل من أشكال التمييز على أساس الجنس، أو الدين، أو المظهر الجسدي، أو الحالة الصحية، أو الأصل العرقي أو الاجتماعي، أو اللغة، أو الجنسية، أو الإعاقة، أو التوجه الجنسي، أو الهوية الجنسية أو التعبير عنها، أو الحالة الاجتماعية، أو الحمل، أو العمر، أو الآراء السياسية، أو العضوية في نقابة، أو حالة الطرف المبلغ، أو أي معايير أخرى محظورة.
- استناده في قراراته المتعلقة بعلاقات العمل (التشغيل، وفسخ عقد العمل، وتوزيع المهام، والتعويضات، والحصول على المزايا، والتدريب، والترقية) إلى معايير مثل المؤهلات و/أو الخبرة و/أو الأداء.



حرية تكوين الجمعيات، الحق في التفاوض الجماعي، تعبير الأجراء عن رأيهم

إن جودة الحوار الاجتماعي داخل مجموعة بويغ هي ثمرة نهج تشارك فيه بفعالية النقابات والهيئات التمثيلية للأجراء. وفقًا لاتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 87 و98، تعترف المجموعة بحرية كل معاون في تكوين الجمعيات وبحقه في التفاوض الجماعي.

تضمن حرية تكوين الجمعيات والحق في التفاوض الجماعي لجميع معاوني الراغبين في ذلك فرصة إنشاء منظمة ما و/أو الانضمام إليها بهدف إبرام اتفاقيات التفاوض الجماعي بشأن ظروف العمل.

وتشمل الالتزامات التالية احترام حرية تكوين الجمعيات والحق في التفاوض الجماعي، ويجب تطبيقها في جميع الكيانات:

- يحترم كل كيان حرية تكوين الجمعيات والحريات النقابية. وفي البلدان التي لا تطبق فيها اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن حرية تكوين الجمعيات، يجب على الكيانات وضع آليات تضمن حوار اجتماعي فعال مع معاوني.
- يتمتع كل كيان عن تقييد أي انتساب (أو عدم الانتساب) لمنظمة الأجراء، وعن معاقبته أو التمييز ضده.
- يسمح كل كيان لمنظمات الأجراء بالعمل باستقلالية من خلال تزويدها بإمكانية الوصول إلى المعلومات والموارد والوسائل اللازمة لأداء مهامها.

إضافة إلى ما سبق، تشجع المجموعة معاوني على التعبير عن رأيهم:

- من خلال تسهيل وصولهم إلى التصويت لانتخاب ممثليهم عند الاقتضاء،
- من خلال استشارتهم بانتظام على شكل استطلاعات رأي مثلاً.

حرية التعبير والحياد

تحترم المجموعة المعتقدات السياسية والدينية والفلسفية لمعاونيها. لكن يجب ألا يخل التعبير الحر عن هذه المعتقدات بالهدوء اللازم لأنشطة المجموعة.

يحظر أي نوع من أنواع التبشير داخل الكيانات.

حيثما وجدت، تذكر اللوائح الداخلية للكيانات وتحدد القواعد المعمول بها وفقًا للقانون المحلي إذا اقتضاه الأمر.



تطوير المهارات وفرص العمل

برامج التدريب

تضمن المجموعة تطوير مهارات معاونيها وفرص العمل المتاحة لهم. ولهذا الغرض، يوفر كل كيان لمعاونيه فرصًا للتطور المهني المستمر من خلال برامج تدريبية مصممة خصيصًا لتلبية احتياجات كل منصب.

التنقل الوظيفي الداخلي

تشجع المجموعة وكياناتها على التنقل الوظيفي داخل فروع التخصص وفيما بينها. فيفضل حجمها وتنوعها، تتيح المجموعة لمعاونيها الانتقال إلى مهمات جديدة، ومن ثم تطوير مهارات مستجدة في قطاعات مختلفة أو مناطق جغرافية جديدة.



المجتمعات المتأثرة

تحتزم المجموعة وكياناتها حقوق المجتمعات المتأثرة. يجب إيلاء اهتمام خاص بتأثيرات أنشطة المجموعة على هذه المجتمعات، وتحديدًا على وصولها إلى بيئة نظيفة وصحية ومستدامة، وهو أمر أساسي للتمتع بجميع حقوق الإنسان.

تحديد التأثيرات

لهذه الغاية وقبل إطلاق المشاريع، يحدد كل كيان ما لأنشطته من تأثيرات على النظم البيئية وحقوق المجتمعات المتأثرة، ويتخذ عند الاقتضاء التدابير المناسبة.

الحوار

بالتنسيق مع العميل، يقيم كل كيان حوارًا مع المجتمعات المتأثرة مباشرة بأنشطته. ويتخذ التدابير المناسبة لتمكين تلك المجتمعات من التعبير عن مخاوفها المشروعة.

الموافقة

تلتزم المجموعة بضمان تمكين الشعوب الأصلية والقبلية من إعطاء موافقتها الحرة والمسبقة والمستنيرة.



السرية وحماية البيانات

تلتزم المجموعة بجميع القوانين المتعلقة بحماية البيانات الشخصية، وخصوصًا بالنظام الأوروبي العام لحماية البيانات (GDPR)¹ أينما كان ساريًا.

- في الدول التي لا ينطبق فيها النظام الأوروبي العام لحماية البيانات، تطبق الكيانات القوانين المحلية وتعمل قدر الإمكان على ضمان مستوى مماثل من الحماية.
- يطبق كل كيان المعايير ذات الصلة ويضمن احترام البيانات الشخصية لمعاونه ومورديه ومقاوليه من الباطن وعملائه والتي جمعت في سياق أنشطته.

(1) نظام (الاتحاد الأوروبي) 2016/679 الصادر عن البرلمان الأوروبي والمجلس بتاريخ 27 أبريل/نيسان 2016 بشأن حماية الأشخاص الطبيعيين فيما يتعلق بمعالجة البيانات الشخصية وحرية نقل هذه البيانات، الذي يلقي التوجيه EC/95/46 (النظام العام لحماية البيانات) (نص ذو صلة بالمنطقة الاقتصادية الأوروبية).

حقوق الإنسان في سلسلة القيم وممارسات الشراء المسؤولة

تلتزم الكيانات بالتواصل مع مورديها ومقاوليها من الباطن بشأن محتوى هذه السياسة، وبالحفاظ على علاقة متوازنة قائمة على الشراكة معهم. وعليه، تتوقع الكيانات من مقاوليها من الباطن ومورديها تطبيق معايير شبيهة أو معادلة لهذه السياسة على امتداد سلسلة القيم الخاصة بهم، وترجمتها على أرض الواقع.

ينعكس تطبيق هذا المبدأ في ميثاق المسؤولية المجتمعية للمؤسسات بخصوص الموردين والمقاولين من الباطن. ويجوز في هذا الصدد إلحاقه بالعقود.

من خلال تحديد أولويات إجراءاتها بناء على مسح مسبق للآثار السلبية، تطبق الكيانات نهجاً مسؤولاً للشراء يتكون من:

- **طلبات العروض:** دمج معايير حقوق الإنسان في إجراءات طالبات العروض.
- **فئات الشراء:** تحديد فئات الشراء التي تكون سلسلة القيم الخاصة بها أكثر عرضة للخطر من حيث حقوق الإنسان.
- **تنمية المهارات:** دعم تنمية مهارات المشتري والموردين والمقاولين من الباطن في مجال منع انتهاكات حقوق الإنسان.
- **المراقبة:** مراقبة امتثال مورديها ومقاوليها من الباطن بشكل منتظم، من خلال تقييمات داخلية وخارجية واستناداً إلى عينة أو نهج قائم على احتساب المخاطر

في حال الإخلال بالتزامات هذه السياسة، يتخذ الكيان تدابير تصحيحية:

- يطلب الكيان من مورديه/مقاوليه من الباطن المعنيين، حسب الاقتضاء، اعتماد وتنفيذ خطط عمل للوقاية والتخفيف من ذلك الإخلال، وتدابير تصحيحية لإنهاء الآثار السلبية، وطرق معالجة لضمان احترام حقوق الإنسان.
- في حال عدم طرؤ أي تحسن، يجوز للكيان، إذا اقتضاه الأمر، فسخ عقد العمل مع مراعاة الأحكام التعاقدية.

تصدر سياسة حقوق الإنسان لمجموعة بويغ بعدة لغات.
في حالة الشك أو الاختلاف في التفسير، تسود النسخة الفرنسية على النسخ الأخرى.

حقوق الصور: C. Abad (ص. 9 و 18 و 25)، Bouygues Telecom (ص. 26)، C. Choque (ص. 20)، J. Cresp (الغلاف، ص. 13 و 19)، G. Crétinon (ص. 24)،
lamontak590623/Getty (ص. 27)، N. Imre (ص. 22)، S. Grangier/TF1 (ص. 28)، S. Fagan/Getty Images (ص. 1 و 16-17)، A. Février (ص. 10)، A. Da Silva
Images (ص. 14)، J. Wackerhausen/Getty Images (ص. 6).

مجموعة بويغ

32 avenue Hoche
F-75378 Paris CEDEX 08
الهاتف: +33 (0)1 44 20 10 00
bouygues.com



بويغ للبناء

Challenger
1 avenue Eugène Freyssinet - Guyancourt
F-78061 Saint-Quentin-en-Yvelines CEDEX
الهاتف: +33 (0)1 30 60 33 00
bouygues-construction.com

بويغ للعقارات

3 boulevard Gallieni
F-92445 Issy-les-Moulineaux CEDEX
الهاتف: +33 (0)1 55 38 25 25
bouygues-immobilier-corporate.com

كولاس

1 rue du Colonel Pierre Avia
F-75015 Paris
الهاتف: +33 (0)1 47 61 75 00
colas.com

إيكوانس

49-51 rue Louis Blanc
F-92400 Courbevoie
equans.com

قناة TF1

1 quai du Point du Jour
F-92656 Boulogne-Billancourt CEDEX
الهاتف: +33 (0)1 41 41 12 34
groupe-tf1.fr

بويغ للاتصالات

37-39 rue Boissière
F-75116 Paris
الهاتف: +33 (0)1 39 26 60 33
corporate.bouyguestelecom.fr

F-75378 Paris CEDEX 08 • 32 avenue Hoche • Bouygues SA

- كانون الأول/ديسمبر 2024 (التحديث: كانون الأول/ديسمبر 2025)
- التصميم والتنفيذ: Lonsdale • خيارات رسومية صديقة للبيئة وورق من غابات مدارة بشكل مستدام • إصدار محدود مطبوع في منطقة باريس
- لدى شركة Advence في موقع حائز على علامة Imprim'Vert®
- احتفظ بهذه النسخة القابلة لإعادة التدوير. تحول بويغ مساهمة بيئية إلى Citeo • الترجمة: Paris

