



PACTE MONDIAL
COMMUNICATION SUR LE PROGRES
RAPPORT 2017



Publication de juin 2018

Les 10 Principes du Pacte Mondial de l'ONU

Droits de l'homme

1. Soutenir et respecter la protection des droits de l'homme sur le plan international
2. S'assurer de ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

Droit du Travail

3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
4. Eliminer toutes les formes de travail forcé et obligatoire
5. Abolir le travail des enfants
6. Eliminer toute discrimination en matière d'emploi et de profession

Protection de l'environnement

7. Appliquer une approche de précaution face aux défis environnementaux
8. Prendre des initiatives pour promouvoir une plus grande responsabilité environnementale

Lutte contre la corruption

9. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

SOMMAIRE

Mot du Président	page 4
Respect des droits de l'homme	page 5
Respect des droits du travail	page 8
Protection de l'environnement	page 10
Lutte contre la corruption	page 13

Le mot du Président

Depuis la création du Groupe DOMINO en 2001, j'ai œuvré pour que l'entreprise et les collaborateurs qui la composent portent les valeurs qui me sont chères, à savoir le respect des personnes et le respect de notre environnement.

En devenant adhérent du Pacte Mondial en 2011, le Groupe DOMINO a affirmé son soutien aux dix principes fondamentaux de l'ONU dans les domaines des droits de l'homme, des droits du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Cet engagement nous donne aussi l'occasion d'associer toutes nos parties prenantes, utilisateurs, clients et fournisseurs à cette démarche de responsabilité sociale, sociétale et environnementale.

Cette communication annuelle nous permet de vous faire partager les actions mises en places dans le cadre de notre politique RSE.

Au nom du comité de direction et de l'ensemble des collaborateurs du Groupe DOMINO, je suis fier de renouveler cette année encore notre engagement auprès du Global Compact des Nations Unies.

Loïc LABOUCHE
Président Directeur Général

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Loïc Labouche". The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke at the end.

LES DROITS DE L'HOMME

En tant que groupe de travail temporaire et de recrutement, l'homme est au cœur de notre activité. C'est tout naturellement que nous sommes donc très attachés au respect des droits de l'homme et à son bien-être notamment dans la vie professionnelle.

Le Groupe DOMINO est extrêmement vigilant à ce que l'ensemble de ses salariés permanents et des salariés qu'il délègue chez ses clients soient traités avec respect et dignité. Nous nous attachons à ce que la législation en vigueur en France ou dans les pays européens dans lesquels nous intervenons soient respectés stricto sensu.

Nous avons mis en place une clause dans nos contrats commerciaux engageant nos clients à respecter les principes des droits de l'homme. Aujourd'hui, 100% des contrats signés ou renouvelés intègrent cette clause. Nous maintenons cet engagement à chaque nouveau contrat engagé.

Au quotidien, le Groupe DOMINO s'efforce de mettre en place des actions concrètes qui contribuent au respect et au bien-être de ses collaborateurs mais aussi de ses concitoyens.

1 - ENGAGEMENT AUPRES DES COLLABORATEURS

Le Groupe DOMINO s'engage sur de nombreux projets afin d'assurer une qualité de vie au travail à ses salariés. Deux axes ont été particulièrement travaillés sur ces deux derniers exercices.

1.1 - Egalité de traitement entre les salariés

Nous nous sommes attachés à normer les fonctions et les équipements attribués aux collaborateurs en fonction de leur tâche afin d'assurer une égalité de traitement entre chacun. Nous avons ainsi établi des grilles de rémunération et d'objectifs permettant à chaque collaborateur de pouvoir évoluer dans ses fonctions et au sein de l'entreprise en toute transparence. Le matériel mis à disposition (ordinateur, téléphone, voiture...) a été recensé et nous veillons à ce que chacun bénéficie des outils nécessaires à la réalisation de son travail, outils de nature, d'utilisation et de puissance similaires selon les fonctions occupées.

1.2 Qualité de vie au travail

Nous veillons à ce que chaque salarié, qu'il soit dans une grande ou une petite agence bénéficie d'un lieu de travail agréable et confortable. Nous ne pensons pas simplement à l'espace de travail, nous attachons aussi beaucoup d'importance à ce que les salariés puissent bénéficier d'un endroit adapté au repos et à la restauration. Le confort de leur assise est également une de nos préoccupations, ainsi nous renouvelons régulièrement les fauteuils de bureau. Nous avons également renouvelé l'ensemble de notre parc d'appareils téléphoniques afin de permettre à ceux qui sont plus confortables avec un casque ou un combiné ergonomique puissent en bénéficier.

2 - ENGAGEMENT CITOYEN

Le Groupe DOMINO a toujours eu pour vocation de s'ouvrir aux autres. Chaque année nous poursuivons nos engagements auprès des plus défavorisés.

2.2 - Soutien aux structures d'accueil de migrants

Fortement touché par le contexte international, le Groupe DOMINO a renouvelé les accords commerciaux exceptionnels qui avaient été adoptés avec l'Armée du Salut et France Terre d'Asile. Nous déléguons du personnel en charge de la gestion des gymnases mis à disposition pour l'accueil de migrants auprès de l'Armée du Salut et nous recrutons des encadrants et des recenseurs pour France Terre d'Asile à Calais. Nous avons accordé à ces deux structures des conditions tarifaires tout à fait exceptionnelles pour tenter de les accompagner au mieux dans leurs tâches de soutien aux plus démunis.

Nous avons également soutenu les équipes de permanents de l'Armée du Salut et d'Emmaüs à travers plus de 170 heures de formation.

www.armedusalut.fr

www.france-terre-asile.org



2.3 - Bénévolat de compétences

Notre cabinet de recrutement a été le premier à s'engager sur cette forme d'entraide en 2016.

- 5 collaborateurs ont accordé 20 heures de bénévolat à la Fondation Emergences
www.fondation-emergences.fr
- 3 collaborateurs ont accordé 25 heures de bénévolat à l'association Les Petites Cantines
www.lespetitescantines.org
- 8 collaborateurs ont accordé 35 heures à l'association Habitat et Humanisme Rhône
www.habitat-humanisme.org

Cet engagement va continuer à se poursuivre et s'étendre sur les exercices à venir.



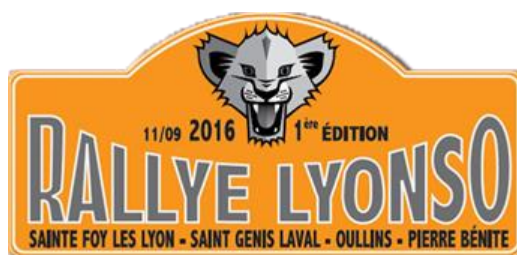
2.4 - Soutien aux associations caritatives

Chaque année, le Groupe DOMINO s'engage auprès des associations qui viennent en aide aux personnes fragiles, démunies, malades ou handicapées. Au-delà de l'investissement au sein de ces associations et de la présence lors d'évènements caritatifs, le Groupe DOMINO apporte un soutien financier conséquent.

Les donations augmentent de manière significative chaque année : 2014 = 83 600€, 2015 = 122 000€, 2016 = 166 000€, 2017 = 210 000€. Nous veillons à soutenir des associations qui viennent en aide au plus démunis, sur notre territoire comme à l'international. Nous entamons une réflexion autour de la création d'un fonds de dotation afin de renforcer encore notre engagement.

2.5 - Emploi des jeunes

En 2016, Le Groupe DOMINO s'est engagé auprès de la 1^{ère} édition du Rallye Lyonso. Une deuxième édition a vu le jour en 2017 et le Groupe DOMINO a bien entendu renouvelé son soutien et sa participation. Cet évènement, imaginé et monté par un club de basket de l'ouest lyonnais, a pour vocation de réunir pouvoirs publics et acteurs de l'emploi autour de la problématique de l'embauche des jeunes travailleurs. Au-delà de son investissement financier, le Groupe DOMINO a mobilisé ses salariés pour venir à la rencontre des jeunes chercheurs d'emploi et leur proposer les offres disponibles ou les aider à orienter leurs recherches. Autour de ce forum, plusieurs animations sportives et ludiques ont été mises en place afin de mobiliser un maximum d'intervenants et de candidats. L'opération a été largement saluée par les pouvoirs publics.



2.6 - Soutien aux personnes handicapées

Nous poursuivons la diversification de nos fournisseurs de fournitures de bureau en faisant de plus en plus appel à des ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) qui permettent aux personnes en situation de handicap qui n'ont pas suffisamment d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire d'exercer une activité dans un milieu protégé. Notre demande auprès de ces établissements se fait croissante.

Nous avons également mis en place un système de collecte de bouchons tant issus d'une consommation sur le lieu de travail qu'au domicile des salariés que nous remettons à l'association *Les Bouchons d'Amour*. L'association revend les bouchons à un fabricant de palettes plastiques recyclables et avec l'argent de cette vente finance du matériel adapté aux personnes en situation de handicap.



LES DROITS DU TRAVAIL

Le recrutement et la délégation de personnel étant notre quotidien, nous nous devons d'être exemplaires en terme de respect des droits du travail. Il est également de notre devoir de nous assurer que nos clients soient tout aussi respectueux des règles et normes en vigueur.

Chaque année nous nous attachons à mettre en place des axes de progrès pour aller bien au-delà des exigences légales.

Sur les exercices 2017, nous avons continué et accentué les axes de travail précédemment mis en place :

- La lutte contre les discriminations
- Le bien-être au travail
- L'emploi des travailleurs handicapés

1 - LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

1.1 - e-learning *Le Défenseur des Droits*

Nous avons toujours été déterminés pour lutter contre la discrimination lors de nos recrutements, qu'ils soient pour nos propres besoins ou pour ceux de nos clients. Afin de veiller à ce que ce principe reste une des valeurs fondamentales de notre groupe, nous avons mis en place une formation à la lutte contre les discriminations via le module d'e-learning « *Le Défenseur des Droits* ». La formation a cet outil est aujourd'hui étendue à l'ensemble de notre Groupe.

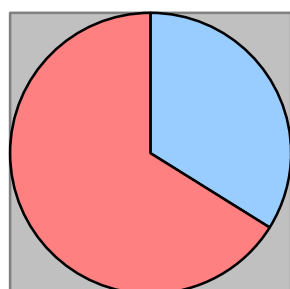
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**LE DÉFENSEUR
DES DROITS**

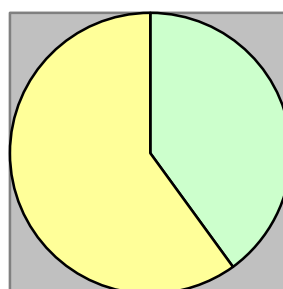
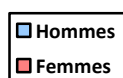


1.2 - Parité hommes – femmes

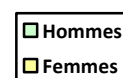
La lutte pour la parité hommes – femmes dans le groupe a porté ses fruits avec un équilibre presque parfait en 2016 et qui a même entraîné une courbe inverse avec aujourd'hui 145 collaboratrices pour 74 collaborateurs. Les postes de direction d'agence sont occupés par 20 hommes et 30 femmes (contre 18 en 2016).



Effectif Groupe Domino



Direction d'Agence



2 - BIEN-ETRE AU TRAVAIL

Nous sommes convaincus que le bien-être au travail favorise l'épanouissement et la productivité des salariés. Ce bien-être passe par de multiples gestes et services. Sur les derniers exercices, nous nous sommes attachés à développer les temps de cohésion, le partage d'informations et la mise en place de règles de vie en communauté.

2.1 - Convention nationale

Chaque année nous regroupons les équipes managériales terrain à deux reprises pour faire le point sur l'activité et l'actualité du groupe mais aussi pour échanger sur les bonnes pratiques et partager ensemble les difficultés et les réussites. Ce temps d'échange collectif au-delà de la cohésion du groupe sert également à l'intégration des nouveaux managers.

Ces journées de travail et d'unité sont suivies d'une journée détente à laquelle sont conviés à tour de rôle les autres collaborateurs.

2.2 - Diffusion de l'information

Une information hebdomadaire est envoyée à l'ensemble des collaborateurs. Nommé « flash », ce point servait tout d'abord à faire un focus sur l'activité semaine après semaine. Cette information s'est enrichie progressivement et transmet au-delà des consignes clients reçues par le siège toute l'actualité du groupe et la vie de l'entreprise comme la création d'une nouvelle agence, l'arrivée ou le départ d'un collaborateur, une promotion, une réussite personnelle, une performance sportive, les bonnes pratiques RSE... La transparence vis-à-vis des salariés nous semble un facteur de reconnaissance de chacun et participe au bien-être des salariés dans l'entreprise.

Lorsque nous avons eu plusieurs annonces à partager, nous avons organisé une réunion extraordinaire afin de pouvoir échanger de façon plus collaborative avec notre personnel

2.3 - Règles de vie en communauté

En 2016, les collaborateurs du siège ont eu à travailler collectivement sur la rédaction de règles de vie en communauté pour que chacun trouve du plaisir à cohabiter au sein de son environnement de travail. Les tâches sont partagées et le respect des lieux permet l'épanouissement de chacun.

Les mesures prises permettent également un plus grand respect des lieux et participent à une gestion écoresponsable de notre consommation.

En 2017, les agences ont été invitées à partager cette méthode et à éditer les règles qui correspondaient au mieux à leur environnement et aux personnes qui composaient l'équipe.

Ces règles sont revues régulièrement afin de s'assurer de leur bonne application et de leur modulation si nécessaire.

3 – EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Nous avons embauché un apprenti en charge d'étudier et de nous accompagner sur :

- Comment convaincre les travailleurs handicapés de nous rejoindre pour que nous les accompagnions vers le retour à l'emploi ;
- Comment convaincre nos clients du bienfondé d'une démarche d'ouverture de leurs postes à une personne en situation d'handicap.

PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

De par notre activité et notre taille, notre impact environnemental est relativement faible. Nous avons néanmoins identifié des leviers d'amélioration. Au cours des deux derniers exercices, nous nous sommes particulièrement attachés à corriger nos grands déplacements, notre consommation et à dématérialiser davantage nos échanges de documents.

1 - MODE DE DEPLACEMENTS

Nous avons toujours sensibilisé nos collaborateurs à être vigilants sur le choix de leur mode de déplacement. Ceux qui se situent dans des villes où les transports en commun sont existants sont invités à privilégier ce moyen de déplacement. Pour l'ensemble, nous veillons à ce que les prospections clients soient faites dans un souci d'optimisation et de concentration des trajets. Le planning de prospection est soumis au directeur opérationnel qui n'hésite pas à le modifier si les critères de respect environnemental ne sont pas suivis. De plus, nous sommes très attentifs au choix des véhicules de nos collaborateurs itinérants. L'impact environnemental est un critère majeur du choix du modèle. Nous avons commencé à utiliser des modèles hybrides.

Pour aller un peu plus loin dans cette politique, nous nous sommes attachés à optimiser également les grands déplacements. La mise en place d'outils permettant des conférences téléphoniques nous permet de limiter le déplacement de collaborateurs au siège. Quand le déplacement s'avère nécessaire alors le choix du moyen de transport est coordonné par le siège pour s'assurer du choix le plus pertinent.

Nous mettons enfin en place un groupe de travail sur la mise en place d'une indemnité vélo et des incitations et démarches qui pourraient faire accroître ce mode de transport.

2 - UNE CONSOMMATION ECORESPONSABLE

Cela fait maintenant plusieurs années que nous nous attachons aux engagements pris par nos fournisseurs en matière sociale et environnementale. Toutefois il nous semble indispensable de toujours travailler à rendre notre consommation plus intelligente.

La consommation en fournitures de bureau est contrôlée par le siège qui s'assure à la fois du juste choix du produit (écoresponsable dans la mesure du possible) et de la quantité réellement nécessaire. Au-delà des messages dits et répétés sur le besoin de limiter les impressions, des bacs pour récupérer les feuilles imprimées à tort ont été installés à côté des imprimeurs-copieurs afin de les transformer en feuilles de brouillon utilisables par tous.

Chaque agence ainsi que le siège sont équipés de vaisselle permanente pour les salariés mais aussi pour les extérieurs afin de limiter drastiquement le recours à la vaisselle jetable et principalement aux gobelets.

Pour limiter également la consommation de bouteilles d'eau en plastique des fontaines à eau sont progressivement installées. Nous privilégions les fontaines sur réseau mais lorsqu'une agence ne compte que 2 collaborateurs et a peu de passage, il est parfois plus intéressant, en terme de consommation d'énergie et de ressources, de mettre en place des fontaines à bonbonnes. Nous ne procédons à aucun achat de masse afin de toujours être au plus proche du bien-être des collaborateurs tout en préservant au maximum l'environnement.

Enfin, des consignes très claires ont été transmises aux salariés afin que chacun veille à éteindre son écran d'ordinateur non seulement la nuit mais dès qu'une interruption de son travail sur ordinateur se présente. L'éclairage des locaux est également fortement maîtrisé.

3 - DEMATERIALISATION DE NOS DOCUMENTS

La dématérialisation des documents échangés avec nos clients était déjà un axe majeur de travail en 2014. Il s'est accentué sur les exercices 2015-2016. Notre métier nous contraint à un échange de documents volumineux avec nos clients : dossiers de candidatures, contrats, factures... L'utilisation de plateformes d'échanges de documents administratifs virtuels ne permet pas simplement un gain de papier et d'encre, il permet de réduire les espaces de stockages mais aussi l'emprunte carbone découlant de l'envoi postal de ces documents.

Notre volume de dématérialisation a considérablement augmenté :

2015	2016	2017
43 000 flux	54 000 flux	120 000 flux

Nous avons accru notre connaissance des outils et solutions disponibles sur le marché et notre objectif est de devenir force de proposition et d'accompagnement auprès de nos clients encore récalcitrants sur ces sujets.



En 2017 nous avons également demandé à notre éditeur de logiciel métier de développer un outil qui nous permette d'accélérer cette dématérialisation en envoyant directement les fichiers sur les plateformes métiers et en dématérialisant l'ensemble de nos documents pour un partage via mail vers les clients qui n'utilisent pas ces plateformes électroniques.

4 – SENSIBILISATION A L'ENVIRONNEMENT

En septembre 2017 nous avons organisé une conférence de 4h lors de notre séminaire national, dans le but de sensibiliser nos collaborateurs aux enjeux des décisions économiques d'aujourd'hui sur l'environnement de demain. Nous souhaitons ainsi les responsabiliser dans leurs choix et dans leurs démarches professionnels mais aussi personnel.

Denis LACROIX, ingénieur, travaille au sein de l'IFREMER (Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer) et intervient également au sein d'AGROPOLIS (Agriculture, Alimentation, biodiversité, environnement).

Il nous a fait partager un moment passionnant lors d'une conférence sur *Gouvernance, Economie et Environnement : des enjeux de société et de durabilité*.

Cette conférence s'est ponctuée autour de la citation de Max WEBER : « *La vraie responsabilité n'est pas celle des intentions mais celle des conséquences de ses choix* ».



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

La taille et l'implantation de notre société ne nous expose que très peu à la fraude et à la corruption, toutefois nous restons vigilants sur ces questions.

Le capital du Groupe DOMINO est exclusivement détenu par les dirigeants opérationnels de la structure et nous nous efforçons de préserver cette situation.

L'ensemble des flux financiers sont tracés. Aucun paiement n'est effectué en liquide, tous se font par chèques ou par virement, sachant que peu de collaborateurs disposent d'un accès aux comptes bancaires et aux chèquiers de la société.

Les collaborateurs du groupe n'acceptent des fournisseurs aucun avantage en nature ou financier à l'exception de remises tarifaires au profit exclusif de la société.

L'ensemble des objets et/ou cadeaux remis aux intérimaires ou aux clients sont commandés par le siège lors de campagnes nationales et uniquement sur présentation d'une liste détaillée des bénéficiaires.

CONCLUSION

Le Groupe DOMINO réaffirme son engagement éthique avec la publication de ce cinquième rapport. Notre démarche s'inscrit dans une perspective d'amélioration continue afin de progresser encore sur les axes défendus par le Pacte Mondial de l'ONU. Notre but est de mobiliser massivement l'ensemble de parties prenantes à défendre nos valeurs communes sociétales, sociales et environnementales.



31 rue Mazenod 69003 Lyon - Tel 04 72 60 18 00 - Fax 04 78 60 63 77

SAS au capital de 300 000€ - SIREN 428 184 493 - NAF 6420 Z

Membre associé du réseau DOMITIS

www.dominointerim.com