

Po

Politique en matière de relations du travail de Nestlé



Fonction émettrice

Business Principles, Compliance and Employee Relations

Auteur/département émetteur

Département des Ressources humaines

Public cible

Tous les collaborateurs

Répertoire

Tous les principes et politiques, normes et directives Nestlé peuvent être consultés dans le répertoire en ligne du centre: <http://intranet.nestle.com/nestledocs>

Autorisation accordée par

Jean-Marc Duvoisin, Directeur Général Adjoint

Date de publication

Septembre 2010

Droits d'auteur et confidentialité

Le contenu de ce document ne peut être reproduit, distribué ou communiqué à des tiers sans autorisation. Tous droits réservés à Nestec S.A., Vevey, Suisse.
© 2010, Nestec S.A.

Design


Nestec S.A., Corporate Identity & Design,
Vevey, Suisse

Production

Altavia Swiss

Papier

Imprimé sur du papier BVS certifié FSC,
issu de forêts bien gérées et d'autres sources contrôlées.

ClimatePartner 
**Climate neutral
printed**

Certificate number:
758-53385-0710-1010
www.climatepartner.com

1. Introduction

Depuis sa création, Nestlé promeut une culture fondée sur les valeurs de confiance, de respect et de dialogue. Le management et les employés Nestlé du monde entier travaillent chaque jour pour créer et garantir des relations individuelles et collectives positives. Cela fait même partie intégrante de leur travail.

Pour que cette culture devienne un avantage compétitif, la Politique en matière de relations du travail de Nestlé fournit un ensemble de références pour les relations sociales avec les syndicats et autres représentants du personnel, fondé sur les droits de l'homme et les pratiques professionnelles décrites dans les Principes de conduite des affaires du groupe, ainsi que dans la Politique des ressources humaines.

Cette Politique renforce l'engagement de Nestlé en faveur d'une approche long terme des affaires, à travers un dialogue ouvert avec les employés et les parties prenantes externes en adéquation avec le concept de création de valeur partagée.

Notre Politique en matière de relations du travail de Nestlé exige bien entendu une parfaite conformité avec la loi, et guide nos actions lorsque la loi est imprécise ou bien lorsqu'il n'y a pas de loi applicable.

La présente Politique remplace la Politique de Nestlé en matière de relations sociales mise en place en 2000.

2. Une société inspirant confiance aux employés et aux parties prenantes

Nestlé s'engage à mettre intégralement en œuvre ses Principes de conduite des affaires et à en promouvoir une meilleure connaissance et compréhension afin de fonder une relation de confiance avec ses employés et les parties prenantes.

La Société se conforme aux lois en vigueur dans les pays dans lesquels elle est implantée et adhère aux 8 Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), aux Principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales, au Pacte mondial des Nations Unies et à la Déclaration sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

La Société promeut ainsi des initiatives internationales majeures afin d'améliorer en permanence les conditions de travail.

3. Une approche proactive et ciblée

Nestlé s'efforce d'améliorer de manière proactive et continue ses relations sociales avec les parties prenantes internes et externes. La Société s'engage dans cette démarche par le biais de structures organisées au sein du service des ressources humaines, au niveau du groupe et au niveau local, et concentre ses efforts dans la mise en œuvre des domaines stratégiques suivants:

- Respect des Principes de conduite des affaires du groupe, des principaux accords professionnels internationaux, ainsi que de la présente Politique.
- Promotion des Principes de conduite des affaires du groupe Nestlé, des Principes de gestion et de «leadership» de Nestlé et du Code de conduite professionnelle de Nestlé.
- Amélioration du dialogue collectif et des négociations avec les syndicats et autres instances représentatives du personnel.
- Développement et maintien d'un dialogue ouvert avec les parties prenantes externes en matière de travail.

La mise en œuvre de la présente politique se décline à deux niveaux avec le groupe qui donne un cadre à la mise en œuvre au niveau local de ladite politique.

Les équipes de direction locales doivent garantir la collaboration et la cohérence entre toutes les sociétés Nestlé du pays et doivent également appliquer les principes, la présente politique et les normes du groupe Nestlé.

Les relations sociales demeurent du ressort exclusif du Management local. Par conséquent, elles seront traitées au niveau le plus pertinent: tout d'abord au niveau du site (usines, centres de distribution, etc.) puis au niveau national, conformément aux lois et aux pratiques en vigueur.

4. Culture de groupe

Notre engagement pour des relations sociales à long terme avec nos employés est régi par la mise en œuvre d'un ensemble de Principes qui ont guidé notre Société depuis sa création. Nous nous efforçons donc d'améliorer constamment la connaissance, la compréhension et l'adhésion de nos employés à nos Principes de conduite des affaires du groupe.

Nos Principes de conduite des affaires du groupe sont disponibles dans le monde entier, dans les langues des différents pays où nous sommes implantés et sont expliqués à nos employés de la manière la plus pertinente possible.

5. Priorités professionnelles du Groupe

Nestlé promeut une amélioration continue des conditions de travail, accordant une attention particulière aux priorités professionnelles suivantes du groupe:

- Respecter les droits de nos employés à créer et rejoindre les organismes de leur choix et à s'engager dans des négociations constructives.
- Proposer à nos employés des salaires et avantages compétitifs leur permettant de couvrir leurs besoins selon les niveaux de vie locaux.
- Respecter les directives du Groupe concernant les «employés temporaires», auxquels il ne doit être fait recours que dans le strict respect des obligations légales et pour les tâches dont la nature le justifie. Les «employés temporaires» doivent, sauf justification objective, bénéficier de conditions de travail similaires.
- Respecter les directives du Groupe concernant les «activités de sous-traitance», qui doivent être réalisées dans des conditions de travail égales à celles du personnel Nestlé tout en s'assurant que l'activité sous-traitée ne constitue pas une des activités principales du groupe.
- Mettre en œuvre les directives du Groupe concernant les horaires de travail des employés afin de garantir un environnement de travail sûr et sain en respectant la vie de famille de nos employés.
- Traiter chaque employé dignement et qu'aucune forme de discrimination, harcèlement ou abus ne soit tolérée.

6. Conformité

La Direction de chaque pays au sein desquels le Groupe est implanté est responsable de prendre toutes les mesures et démarches nécessaires permettant aux employés de se conformer aux Principes de conduite des affaires du groupe, au Code de conduite professionnelle de Nestlé et à la présente Politique.

Un des outils majeurs est le programme CARE de Nestlé, qui vérifie, par le biais de contrôleurs indépendants, que les actions de Nestlé sont conformes à sa politique et aux aspects sociaux et environnementaux des Principes de conduite des affaires du groupe.

Conformément au Code de conduite professionnelle de Nestlé, chaque employé peut signaler tout cas de non-conformité au code, ce qui peut donner lieu à une enquête dans les règles. Les directions locales doivent mettre en place les procédures et les mécanismes adaptés permettant de gérer dans un cadre confidentiel les éventuelles plaintes, lorsque cela s'avère nécessaire.

Nestlé interdit toutes représailles contre un employé ou un représentant du personnel qui aurait déposé une plainte, conformément au cadre légal local ou national.

7. Dialogue social

Nous garantissons une communication directe et fréquente sur le lieu de travail entre la direction et nos employés, syndiqués ou non. Le dialogue avec les syndicats est primordial mais il ne remplace en aucun cas une relation de proximité entre la direction et les employés.

Un dialogue régulier avec nos employés et nos représentants syndicaux crée un cadre de discussion permettant d'aborder les problèmes communs, et où les employés peuvent comprendre correctement les activités professionnelles et les objectifs de la Société.

Dans un esprit de dialogue soutenu et continu, nous encourageons les discussions avec nos employés, et ce, au-delà du cadre traditionnel des négociations collectives, dans le but de partager les connaissances et de trouver ensemble des réponses aux sujets importants tels que la santé et la sécurité sur le lieu de travail ou notre engagement pour la protection de l'environnement.

Nestlé préconise une politique d'emplois durables. Lorsque la fermeture ou la cession d'un site Nestlé s'avère nécessaire, nous veillons à nous conformer strictement à la législation en vigueur et à nos principes de conduite des affaires. Dans un tel cas de figure, les employés et leurs représentants sont informés dans un délai raisonnable, un plan est mis en place, en tenant compte des droits et des intérêts légitimes de l'ensemble des parties.

8. Négociations collectives

Nestlé garantit la liberté d'association de ses employés et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

Les négociations collectives mises en place devront:

- respecter le cadre juridique du pays,
- être équitables et constructives, selon les principes de bonne foi et d'échange ouvert d'informations,
- porter sur des thèmes touchant aux conditions de travail tels que les salaires, les avantages et l'exercice d'une activité syndicale,
- se concentrer sur la satisfaction d'intérêts communs afin d'accroître l'avantage compétitif que peut représenter l'environnement de travail.

La Société et les représentants du personnel doivent tout mettre en œuvre en vue de conduire des négociations équilibrées et constructives, surmonter les éventuelles difficultés, conclure et mettre en pratique des accords à long terme.

9. Ouverture du dialogue social externe

Nestlé recherche en permanence le dialogue et la compréhension mutuelle au niveau local, national et international; Notamment avec les communautés et les autorités, mais aussi avec les parties prenantes locales et internationales représentant les employés et les syndicats tels que l'Union internationale des travailleurs de l'agroalimentaire (UITA) et le Conseil européen de Nestlé pour l'information et la consultation (NECIC). De cette manière, nous enrichissons notre connaissance des réalités sociales, nous partageons notre vision et nos efforts en vue d'une croissance durable et nous recherchons continuellement des moyens pour améliorer nos pratiques.

Sur le terrain, nous nous engageons à une relation durable avec les experts externes tels que l'agence locale de l'OIT, le point de contact national de l'OCDE, les organisations patronales, les associations d'entreprises, etc., afin d'être informés sur les tendances majeures du marché et les échanges de point de vue sur les problèmes liés au travail.

