

Principes de responsabilité sociale chez DaimlerChrysler

Préambule

DaimlerChrysler reconnaît sa responsabilité sociale et les neuf principes sur lesquels repose le « Global Compact ». Afin de réaliser ces objectifs communs, DaimlerChrysler a adopté avec les délégations internationales de salariés les principes suivants.

Nous soutenons l'initiative des Nations Unies et voulons, avec d'autres entreprises et institutions, éviter que le processus irréversible de la mondialisation ne suscite la peur chez les populations de ce monde ; nous voulons également montrer le visage humain de la mondialisation en créant et maintenant des emplois.

Nous sommes convaincus que la responsabilité sociale est un facteur important pour le succès à long terme de l'entreprise ; ceci vaut également pour nos actionnaires, partenaires commerciaux, clients et collaborateurs. Seule cette attitude nous permettra de contribuer à la paix et au bien-être dans le monde entier.

Afin de pouvoir assumer cette responsabilité, nous devons toutefois être compétitifs, et ce à long terme. La conscience de notre responsabilité sociale est aussi le préalable à un mode de direction d'entreprise basé sur la valeur.

Les principes suivants, dérivés des conventions de l'Organisation internationale du Travail, sont valables mondialement au sein du groupe DaimlerChrysler ; leur énoncé tient compte des différences culturelles et de la diversité des valeurs sociales.

Droits de l'homme

DaimlerChrysler respecte et promeut les droits de l'homme reconnus au niveau international.

Travail forcé

DaimlerChrysler proscrit toute forme de travail forcé.

Travail des enfants

DaimlerChrysler s'engage pour l'abolition effective de l'exploitation des enfants.

Les enfants ne doivent pas être freinés dans leur développement. Leur sécurité et leur santé ne doivent pas être compromises. Leur dignité doit être respectée.

Egalité des chances

DaimlerChrysler s'engage à assurer l'égalité des chances en matière d'emploi et à proscrire toute discrimination dans la mesure où le droit national ne prévoit pas une sélection selon des critères déterminés. Les collaborateurs ne doivent subir aucune différence de traitement fondée sur le sexe, la race, le handicap, l'origine, la religion, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Salaire égal pour travail égal

Dans le cadre des prescriptions nationales, DaimlerChrysler respecte le principe du « salaire égal pour un travail égal », par exemple entre hommes et femmes.

Relations avec les travailleurs et leurs représentants

- DaimlerChrysler reconnaît le droit humain de s'organiser en syndicat. Lors des campagnes menées par les organisations de travailleurs, l'entreprise et les dirigeants adoptent la neutralité ; les syndicats et l'entreprise respectent les principes démocratiques fondamentaux et assurent ainsi que les travailleurs puissent décider en toute liberté. Le droit aux négociations salariales est respecté.

Pour la mise en œuvre de ce droit humain, il convient de respecter les législations nationales ainsi que les conventions existantes, le droit à la liberté de coalition étant cependant garanti même dans les Etats où cette liberté n'est pas protégée.

- Les travailleurs, les représentants des travailleurs et les syndicats collaborent de manière constructive. Dans ce contexte, on recherchera un équilibre équitable entre les intérêts économiques de l'entreprise et les intérêts des travailleurs. Même en cas de confrontations, l'objectif doit rester de maintenir sur la durée une collaboration constructive et solide.

- L'entreprise se fixe comme objectif de considérer, d'informer et d'impliquer chaque travailleur. Le comportement de l'employeur et le ton sur lequel il s'adresse aux travailleurs doivent être empreints de respect et d'équité.

Conditions de travail

DaimlerChrysler s'oppose à toutes conditions de travail ayant un caractère d'exploitation.

Protection de la santé

DaimlerChrysler garantit au minimum la sécurité du travail et la protection de la santé sur le lieu de travail dans le cadre des dispositions nationales et favorise une évolution permanente dans le sens de l'amélioration du monde du travail.

Rémunération

DaimlerChrysler respecte le droit à une rémunération équitable qui doit au moins s'orienter sur les salaires minimums garantis par la loi et correspondre aux conditions du marché du travail.

Temps de travail

DaimlerChrysler garantit le respect des réglementations et conventions nationales relatives au temps de travail et aux congés payés accordés périodiquement.

Formation

DaimlerChrysler soutient la formation des travailleurs dans le but de favoriser un niveau de performances élevé et un travail de qualité.

Sous-traitants

DaimlerChrysler aide et encourage ses sous-traitants à introduire et à appliquer des principes comparables dans leur propre entreprise. DaimlerChrysler attend de ses sous-traitants qu'ils adoptent ces principes comme fondement de leurs relations réciproques.

DaimlerChrysler y voit une excellente base pour construire des relations commerciales durables.

Procédure d'application

Les principes énoncés engagent DaimlerChrysler au niveau mondial. Les principes sont concrétisés dans le code de conduite et s'appliquent à tous les travailleurs, personnel d'encadrement et dirigeants inclus.

Ces principes doivent être rendus accessibles sous une forme adéquate à tous les travailleurs ainsi qu'aux organisations représentant leurs intérêts. Les mesures de communication doivent être discutées au préalable avec les représentants des travailleurs.

Les directions des différentes unités sont responsables du respect de ces principes ; elles prennent à cet effet des mesures adaptées. Elles nomment des interlocuteurs auxquels les partenaires commerciaux, les clients et les travailleurs peuvent s'adresser au cas par cas. La présentation d'une requête ne doit en aucun cas avoir des conséquences négatives pour son auteur.

Lors de ses vérifications, le comité d'audit du groupe veille également au respect de ces principes et les intègre à ses critères de contrôle.

Une ligne téléphonique centrale est en outre mise en place par le comité d'audit du groupe. Celui-ci prend le relais lorsque le respect des principes n'est pas assuré de manière suffisante au niveau décentralisé. En cas de notification d'entorse aux principes, le comité d'audit du groupe prend les mesures qui s'imposent.

La direction du groupe consulte régulièrement les délégations internationales des salariés et établit des rapports sur la perception de la responsabilité sociale au sein de l'entreprise et sur l'application des principes énoncés.

Auburn Hills, septembre 2002

DaimlerChrysler

pour la délégation internationale des salariés de DC
pour l'International Metalworkers' Federation (IMF)

Jürgen E. Schrempp

Günther Fleig

Erich Klemm

Nate Gooden