

Accord-cadre global

entre les soussignés

Norsk Hydro ASA, d'une part

et

IMF/ICEM

Fellesforbundet and IndustriEnergi, d'autre part

en vue du

développement de bonnes relations de travail dans le cadre des opérations de Norsk Hydro ASA dans le monde entier.

1. PRÉAMBULE

Les parties de cet accord sont Norsk Hydro ASA, ci-après dénommée « Hydro », Fellesforbundet (la Fédération norvégienne des syndicats) et IndustriEnergi, ci-après dénommées « partenaires norvégiens », l'IMF (l'Union des travailleurs du secteur métallurgique) et l'ICEM (la Fédération internationale des travailleurs des secteurs de la chimie, de l'énergie, de la mine et industries diverses), ci-après dénommée « IMF/ICEM ». Toutes les parties de cet accord seront dénommées ci-après « les parties ».

Cet accord vise à créer une voie de circulation de l'information entre les parties en ce qui concerne les questions de relations industrielles, afin d'améliorer et développer en permanence de bonnes pratiques de travail dans le cadre des opérations d'Hydro dans le monde entier.

Les principes décrits dans cet accord prennent en compte, et ce à titre non limitatif, la déclaration relative aux principes et droit fondamentaux au travail de 1998 de l'Organisation mondiale du travail, certaines recommandations et conventions de l'OIT, le Pacte mondial des Nations unies, la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies et les principes directeurs de l'OCEDE à l'intention des entreprises multinationales, ainsi que les politiques propres à Hydro dans le cadre de son initiative pour la responsabilité sociale des entreprises.

Hydro s'est engagée à créer de la valeur durable pour ses actionnaires, les autres parties prenantes et les communautés où Hydro intervient. Celle-ci étant une entreprise internationale du secteur de l'industrie et des ressources naturelles, les activités d'Hydro ont un impact sur les vies de nombreuses personnes dans le monde entier. Hydro saisit les chances qui s'offrent à elle tout en gérant les risques qui en découlent, grâce à la prise en compte de l'impact social que ses opérations sont susceptibles d'avoir. En droite ligne avec son engagement, Hydro possède un

programme complet de responsabilité sociale qui a abouti à plusieurs politiques incarnant les valeurs de l'entreprise à travers le monde. Hydro s'attache à respecter les principes posés dans ces politiques et à améliorer et développer en permanence de bonnes pratiques de travail.

Cet accord porte sur toutes les activités sur lesquelles Hydro exerce un contrôle direct, qui doivent être menées à bien dans le respect du droit national et des pratiques du pays d'accueil où Hydro intervient. Quant aux activités qu'Hydro ne contrôle pas entièrement, celle-ci fera tout son possible pour assurer le respect des normes énoncées dans le présent accord. Hydro mettra cet accord à la disposition de toutes ses entreprises, partenaires et intervenants.

2. PRINCIPES DE BASE

Les parties déclarent leur soutien aux droits fondamentaux de l'homme dans la communauté et sur le lieu de travail. Les parties reconnaissent également l'importance de garantir la sécurité, la santé et le bien-être au travail.

Dans le cas où les principes de base énumérés au présent point ne seraient pas conformes aux lois et pratiques du pays d'accueil où Hydro exerce son activité, celle-ci s'efforcera de trouver des solutions au niveau local respectant la législation nationale applicable et les politiques de responsabilité sociale d'entreprise d'Hydro.

Parmi les droits fondamentaux de l'homme figurent :

a) La liberté d'association et de négociation collective

Le droit des employés à être représentés par une organisation de leur choix doit être respecté, ainsi que leurs droits syndicaux fondamentaux, tels qu'ils sont définis dans les conventions de l'OIT de 87 et 98, garantissant la liberté d'association et les droits d'organisation et de négociation collective.

Les représentants locaux des travailleurs ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination et avoir accès à tous les lieux de travail nécessaires à l'exercice de leur mission de représentation, conformément à la convention 135 et à la recommandation 143 de l'OIT.

En ce qui concerne le point 2a ci-dessus : Chacune des parties convient que le protocole du 17.12.2010 est applicable.

La capacité de communiquer avec ses employés et de maintenir un dialogue avec chacun d'entre eux, directement et par le biais de leurs représentants, revêt une grande importance aux yeux d'Hydro.

b) Discrimination

Assurer l'égalité des chances et de traitement dans le cadre du recrutement, de l'emploi, de la formation et du développement de la carrière, sans distinction de race, couleur, sexe, appartenance ou affiliation à un syndicat, religion, convictions politiques, nationalité ou origine culturelle, tel que l'exigent respectivement les conventions 100 et 111 de l'OIT. Cela implique l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

c) Travail forcé

Ne pas avoir recours au travail forcé ou en servitude, interdit par les conventions 29 et 105 de l'OIT, entre autre.

Aucun employé ne peut être tenu de laisser un quelconque dépôt de garantie ou papier d'identité, à moins que cela ne soit exigé par les autorités nationales et régionales.

d) Travail des enfants

Ne pas avoir recours au travail des enfants, qui est interdit par la convention 138 et 182 de l'OIT.

e) Santé et sécurité

Fournir un environnement de travail sain et sûr aux employés, en tenant compte de l'importance de les impliquer, ainsi que leurs représentants et syndicats et de travailler à leurs côtés en vue de l'amélioration constante des résultats en matière de santé et sécurité, réf. OIT 155^e convention.

Les parties ont toutes deux reconnu que tous les employés ont des responsabilités concernant leur propre santé et sécurité et qu'ils s'engagent à bannir la drogue de leur lieu de travail. Hydro s'engage à fournir aux travailleurs, tant permanents qu'intérimaires, une formation sur les risques professionnels et leur prévention. À travers cet engagement, Hydro souhaite lutter contre les accidents et les blessures susceptibles de se produire dans le cadre de ses activités.

f) Salaires

Le principe de verser un salaire équitable et d'accorder des avantages, conformément aux bonnes pratiques de l'industrie du pays concerné, en prenant bien en compte les besoins essentiels du travailleur.

Tous les employés doivent être correctement informés des rémunérations et retenues, au moment de leur embauche et de façon régulière une fois en poste. La retenue sur la rémunération ne doit pas être utilisée comme mesure disciplinaire. Toutes les déductions doivent figurer sur la fiche de paie.

g) Heures de travail

Respect de la législation nationale et des pratiques applicables et appropriées et des conventions collectives et des normes du secteur.

h) Conditions d'embauche

Hydro reconnaît que l'emploi permanent est préférable et elle ne fera pas appel dans le cadre de son recrutement à l'intérim et au temps partiel dans le but de faire baisser les salaires et de porter atteinte aux conditions de travail.

Les parties conviennent toutes deux que les postes sous-traités, à temps partiel et temporaires sont parfois nécessaires, et que leur bonne utilisation permet à Hydro de s'adapter rapidement aux conditions fluctuantes, d'où une plus grande sécurité de l'emploi, une meilleure capacité de prévision et plus de postes permanents.

Les employés en intérim et à temps partiel doivent recevoir la même formation, les mêmes équipements et faire l'objet du même suivi afin de mener à bien leurs tâches dans des bonnes conditions de sécurité.

3. FORMATION DES COMPÉTENCES

Hydro souhaite offrir à tous ses travailleurs la possibilité de participer à des programmes d'éducation et de formation, y compris ceux concernant l'amélioration des compétences en vue de l'utilisation des nouvelles technologies et du matériel.

4. VIH/SIDA

Hydro souhaite sensibiliser au problème du VIH/SIDA et au programme de prévention, conformément au code de bonnes pratiques relatives au VIH/SIDA d'OIT.

5. ENVIRONNEMENT

Hydro reconnaît l'importance de réaliser ses activités et interventions dans le respect de l'environnement, ce qui signifie, entre autre, d'adopter une approche préventive face aux défis environnementaux. Hydro entend respecter la législation nationale sur l'environnement et elle travaillera à minimiser les émissions déversements, émissions nuisibles et la productions de déchets.

6. MISE EN OEUVRE

- a) Les partenaires norvégiens et IMF/ICEM distribueront des exemplaires de cette convention à toutes leurs organisations chargées de la gestion du personnel au sein des sociétés d'Hydro dans le monde entier. Hydro mettra cet accord à la disposition de tous ses entreprises, partenaires et intervenants.
- b) Les parties reconnaissent que tous les responsables de la direction locale, les travailleurs, leurs représentants, les représentants des domaines de la santé et la sécurité et les syndicats locaux devront participer à la mise en œuvre de cette convention.
- c) Dans le cadre des opérations d'Hydro au niveau local et en vue de la législation et des pratiques nationales, les syndicats ou représentants des employés auront le droit d'informer les travailleurs des dispositions de cette convention.
- d) Hydro encourage ses entrepreneurs, fournisseurs et clients à tenir compte de cet accord lors du développement ou de la mises en œuvre de leurs propres politiques d'entreprise.

7. MANQUEMENTS À LA CONVENTION

Dans le cas où des plaintes seraient présentées dans le cadre de cette convention, il faudrait suivre la procédure suivante :

- a) La plainte doit être déposée auprès de la direction du site. Les parties doivent toutes deux privilégier un règlement local du litige conforme à la législation et aux pratiques nationales.
- b) Si la plainte n'est pas résolue au niveau local, il faut alors s'adresser au groupe national correspondant qui traitera la question avec Hydro au niveau national ou régional.
- c) Si aucun règlement n'a été possible, la plainte doit être transmise aux sièges d'IMF/ICEM, qui examinera la question avec la direction de la société. Les parties conviennent d'engager un dialogue autour de la plainte et, si nécessaire, de se mettre d'accord sur les mesures à prendre.
- d) Si au terme de ce processus, aucun accord n'est trouvé, cela impliquera la résiliation de cette convention.
- e) Les parties conviennent qu'aucune garantie juridique en faveur des parties elles-mêmes ou de tiers ne découle de cet accord.

8. RÉVISION PÉRIODIQUE

Les parties conviennent de se réunir chaque année à une date et un endroit convenant à toutes deux afin de réexaminer les principes, l'application, l'efficacité et l'impact de cet accord. L'objectif sera d'échanger des points de vue sur la situation actuelle et de tisser ensemble de bonnes relations de travail au sein d'Hydro. Dans le cadre de cet accord, aucune partie ne peut être obligée à présenter régulièrement de rapports et elles ne sont tenues de se réunir qu'une fois par an.

Les parties désigneront leurs propres représentants en vue de cette réunion.

La version officielle de cet accord est la version originale rédigée en anglais.

9. DURÉE ET RENÉGOCIATION

Cet accord sera valable 2 ans. À l'issue de cette période, il devra être reconduit ou renégocié. Chaque partie peut mettre un terme à cet accord, ou à tout accord ultérieur le remplaçant, en notifiant à l'autre partie son intention de résilier cet accord au moins trente (30) jours à l'avance.

Fait à Oslo, le 15 mars 2011

.....
Wenche Agerup
Norsk Hydro ASA

.....
Jyrki Raina
IMF

.....
Manfred Warda
ICEM

.....
Arve Bakke
Fellesforbundet

.....
Leif Sande
IndustriEnergi