

Convention de développement durable

Préambule

Umicore s'est engagée à mettre en œuvre une stratégie de développement durable en adéquation avec ses objectifs économiques, environnementaux et sociaux.

Par la présente convention, Umicore entend rassembler les priorités de sa politique sociale globale afin de confirmer ses principes de développement durable, ceux-ci comportant en effet des aspects sociaux. Le personnel d'Umicore joue un rôle clé fondamental dans la performance générale du Groupe ; en conséquence, il est essentiel de veiller à maintenir des relations fondées sur l'estime et le respect mutuels profitables à tous ainsi qu'à préserver le dialogue entre les parties qui contribuent au développement de l'entreprise.

Umicore est consciente que son engagement vis-à-vis de la réussite financière doit prendre en compte l'incidence économique, environnementale et sociale globale de l'ensemble de ses activités. Dans cette perspective, la politique de développement durable de l'entreprise est axée principalement sur ses priorités en matière de santé et de sécurité au travail, d'amélioration continue des performances environnementales, de gestion et de prévention des risques résultant d'activités passées, de recyclage et d'élimination des produits et de respect de l'ensemble des normes fondamentales du travail de l'OIT.

La présente convention s'inscrit dans la démarche d'internationalisation de ses pratiques sociales engagée par Umicore, conformément au « Umicore Way », Code de conduite et politique des droits de l'Homme du groupe.

Afin de contribuer au succès de cette approche, la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM), la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM) et les fédérations syndicales affiliées s'engagent à s'associer à Umicore dans l'élaboration constructive et la mise en œuvre des moyens nécessaires à la réalisation des objectifs énoncés dans la présente convention et à respecter à la fois les engagements pris, les salariés et les actifs de la société.

1. Droits de l'Homme

1.1 Droits de l'Homme

En vertu de sa politique des droits de l'Homme, Umicore s'engage à souscrire pleinement aux principes de la Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations Unies et à respecter toutes les normes fondamentales du travail prévues par l'Organisation internationale du travail (OIT).

1.2 Interdiction du travail des enfants

Conformément aux conventions 138 et 182 de l'OIT, Umicore s'engage à ne pas recourir au travail des enfants. En tout état de cause, Umicore s'engage à respecter l'âge minimum d'admission à l'emploi fixé à 18 ans, sauf dans le cadre légal de programmes de stage ou de formation professionnelle, organisés en coopération avec les établissements d'enseignement et de formation ou avec l'approbation des autorités compétentes. Dans ce cadre précis, on veillera particulièrement à ce que la protection de ces jeunes personnes âgées de 15 ans minimum soit pleinement garantie et qu'elles aient reçu une formation spécifique adéquate et des consignes de sécurité.

1.3 Interdiction du travail forcé

Conformément aux conventions 29 et 105 de l'OIT, Umicore s'engage à ne recourir au travail forcé ou asservi en aucune circonstance, qu'il s'agisse de travail forcé en tant que méthode d'utilisation de la main-d'œuvre placée dans une institution ou de travail obligatoire en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique.

1.4 Droit d'organisation et de négociation collective

Conformément aux conventions 87 et 98 de l'OIT, Umicore reconnaît et respecte la liberté de ses employés de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations de travailleurs (y compris à des organisations syndicales) sans l'autorisation préalable d'Umicore. L'emploi d'un travailleur ne peut être subordonné à la condition qu'il/elle s'affilie ou non à un syndicat ou qu'il/elle doive renoncer à faire partie de l'un d'eux. Par ailleurs, l'affiliation à un syndicat ne saurait constituer un motif de licenciement ou de tout autre préjudice à son égard. Umicore s'engage à s'abstenir de tous actes d'ingérence dans le fonctionnement ou le financement des organisations syndicales, ainsi qu'à renoncer à toute initiative visant à lui permettre d'obtenir la mainmise sur celles-ci.

Umicore adhère aux principes édictés en vertu de la convention 135 et de la recommandation 143 de l'OIT et reconnaît à ses employés le droit d'être représentés par toute organisation syndicale ou organisation de travailleurs visant à assurer les négociations collectives relatives aux conditions de travail.

Umicore et les différentes organisations représentatives des travailleurs s'engagent à collaborer de façon constructive, dans le meilleur esprit et en toute bonne foi. Même en cas de litige, l'objectif demeura toujours d'assurer une coopération viable à long terme. Cela suppose, notamment, le respect réciproque des engagements pris.

Les diverses parties s'accordent sur le fait que les positions représentatives définies dans le champ d'application de la présente convention impliquent que les titulaires de ces positions disposent d'une connaissance et d'une expérience suffisantes, ainsi que d'un comportement adéquat, afin de traiter ces questions délicates.

1.5 Égalité en matière d'emploi / Non-discrimination

Conformément aux conventions 100 et 111 de l'OIT, Umicore entend promouvoir une culture d'entreprise intégratrice. Elle apprécie et reconnaît que tout individu est un élément unique et de valeur et doit être respecté pour ses capacités propres. Umicore rejette toute forme de harcèlement et de discrimination basée sur le sexe, la religion, la race, la nationalité, l'origine ethnique, le contexte culturel, l'appartenance sociale, le handicap, la préférence sexuelle, l'état civil, l'âge ou les opinions politiques.

Umicore s'engage à assurer l'égalité des chances en matière d'emploi et à traiter équitablement l'ensemble de ses salariés. Les seuls critères utilisés par les salariés et business units d'Umicore dans le cadre de la prise de décisions liées au personnel (comme le recrutement, la formation, la rémunération et les promotions), sont le mérite, les qualifications, ainsi que tout autre critère de nature professionnelle.

Dans les pays mettant en œuvre des programmes de discrimination positive ou des quotas à l'égard de certaines minorités, Umicore observera les dispositions légales en la matière.

2. Conditions de travail

2.1 Rémunération

Il est reconnu et convenu que l'ensemble des travailleurs a droit à un niveau de rémunération correct (convention n° 100 de l'OIT). La rémunération et l'ensemble des autres avantages octroyés reposent sur un principe d'équité. Ils sont conformes aux règles de droit de chaque pays concerné, aux normes sectorielles de chaque pays ou aux conventions collectives de travail propres à l'entreprise, le régime le plus généreux étant retenu.

2.2 Temps de travail et congés payés

Umicore veille au respect des réglementations et accords nationaux en matière de temps de travail et de congés payés légaux.

2.3 Santé et sécurité au travail

Umicore ne fait aucune concession quant à la santé et la sécurité de chaque salarié dans son environnement de travail. Elle s'engage à veiller à la santé et à la sécurité au travail, conformément aux réglementations nationales. Elle cherche à améliorer en permanence ses résultats en cette matière.

2.4 Qualifications

Les aptitudes et connaissances dont disposent les travailleurs relèvent de la plus haute importance pour Umicore dans les efforts qu'elle consacre à préserver l'avenir. Pour cette raison, Umicore s'engage à promouvoir des mesures visant à la qualification de ses travailleurs, dans la mesure où l'élargissement et la consolidation des connaissances professionnelles et techniques sont pertinents pour la fonction concernée. Dans ce contexte, la formation professionnelle et la formation sur le lieu de travail revêtent une réelle importance. Il s'agit d'une responsabilité partagée, d'une part, par l'employeur qui se doit de fournir la formation nécessaire et, d'autre part, par chaque travailleur qui se doit de suivre la formation proposée.

3. Environnement

Umicore intègre les principes du développement durable dans les processus décisionnels de l'entreprise, avec la volonté de réduire l'impact environnemental de ses produits et de ses activités. Elle met en œuvre des stratégies de gestion des risques fondées sur des données valables et sur la rigueur scientifique, et cherche à améliorer en permanence ses performances environnementales.

Umicore participe activement à la gestion et à l'assainissement des risques résultant de ses activités passées.

Elle facilite et encourage la conception, l'utilisation, la récupération, le recyclage et l'élimination responsables de ses produits. Umicore coopère avec les institutions compétentes de chaque pays afin de se mettre en conformité avec les normes environnementales internationales et locales et de les respecter de manière concrète. En s'attachant au recyclage, Umicore vise aussi une utilisation rationnelle des ressources naturelles et de l'énergie.

4. Mise en œuvre de la convention

- 4.1 La présente Convention de développement durable engage l'ensemble des entreprises du Groupe dont Umicore exerce le contrôle opérationnel.

À travers cette convention, la direction et les travailleurs à tous les niveaux sont tenus de respecter, d'accepter et de promouvoir les objectifs convenus. Cette responsabilité échoit à la direction de chaque site distinct, aux travailleurs et à l'organe représentatif des travailleurs, pour autant qu'il existe.

- 4.2 Dans les filiales où Umicore est largement présente, sans pour autant y exercer le contrôle opérationnel, elle entend utiliser l'ensemble des ressources disponibles afin de promouvoir les principes énoncés dans la présente convention.
- 4.3 Umicore cherche à s'adresser à des partenaires économiques dont la politique relative aux questions éthiques, sociales et environnementales s'inscrit dans la même ligne que son propre Code de conduite, lequel complète la présente convention. Umicore soutient et encourage expressément ses partenaires économiques (sous-traitants et fournisseurs) à tenir compte et à intégrer dans leur propre stratégie d'entreprise les normes fondamentales du travail édictées par l'OIT. Umicore estime qu'une telle démarche constitue un socle propice à des relations d'affaires prometteuses.
- 4.4 La présente Convention de développement durable sera mise à disposition dans les langues habituelles usitées au sein d'Umicore, à l'attention de la direction, des organes représentatifs des travailleurs et des travailleurs de l'ensemble des entités opérationnelles du Groupe, dans les trois mois suivant sa signature. Elle sera diffusée sur l'intranet, ainsi que par les voies hiérarchiques Business Group – Business Unit. Les différents sites et unités veilleront à ce que les travailleurs soient correctement informés et, le cas échéant, formés.

5. Suivi de la convention

- 5.1 La direction de chaque site/unit assure la responsabilité principale de la mise en œuvre de la présente convention et de l'adhésion de son site aux principes ici énoncés.
- 5.2 En vertu du Code de conduite d'Umicore, chaque travailleur a le droit et le devoir de faire part à son supérieur hiérarchique de toute question et de tout problème lié à la présente convention ou, s'il juge cette démarche inopportune, aux responsables des départements Corporate Legal ou Internal Audit. En aucun cas, cela ne pourra lui nuire ou l'exposer à des sanctions.

Il est libre d'exprimer ces craintes ou plaintes dans la langue de son choix.

- 5.3 À l'échelle du Groupe, un comité paritaire dédié sera chargé de surveiller la mise en œuvre de la présente convention. Au sein de ce comité, la direction sera représentée par le Senior Vice President Human Resources et le Senior Vice President Environment, Health and Safety. Dans le cadre des activités menées par ce comité paritaire, ils rendront tous deux directement compte au Chief Executive Officer.



Pour leur part, les travailleurs seront représentés par un délégué représentant à la fois la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM) et la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM), ainsi que par le président du Comité d'entreprise européen. La FIOM et l'ICEM s'engagent à assurer la continuité de leur représentation. Umicore s'engage à prendre en charge les dépenses engagées par les membres de ce comité de suivi dans l'exercice de leurs fonctions.

- 5.4 Ce comité paritaire de suivi se réunira une fois par an. Lors de cette réunion annuelle, le vérificateur extérieur du rapport sur le développement durable présentera son rapport de vérification. Y seront examinées les principales plaintes relatives à la mise œuvre de la présente convention, adressées ou relatives à la direction locale, à la direction générale ou aux représentants des travailleurs. De même, des mesures correctrices y seront étudiées.
- 5.5 Dans le cadre de leur mission de surveillance, les représentants des travailleurs, membres de ce comité paritaire de suivi, peuvent chaque année se réunir avec les représentants des travailleurs d'un site du groupe Umicore, où les travailleurs seront représentés par les délégués des organisations syndicales affiliées à la FIOM et/ou à l'ICEM.

L'objectif de ces visites de suivi vise à examiner et à vérifier que la présente convention est bien respectée. A l'issue de sa mission paritaire, le comité de suivi présentera un rapport conjoint.

6. Durée de la convention

La présente convention entre en vigueur le 1er octobre 2011 pour une durée de quatre ans.

Elle peut être résiliée à l'issue de cette période de quatre ans par chacune des parties signataires par envoi d'un courrier recommandé, moyennant la prise en compte d'un délai de préavis de six mois minimum.

Sauf résiliation effectuée conformément aux conditions susmentionnées, la présente convention est reconduite automatiquement pour une autre période de quatre ans.

En cas de rapprochement entre deux organisations de travailleurs cosignataires ou de fusion d'une organisation de travailleurs cosignataire avec une autre organisation syndicale, la/les nouvelle/-s entité/-s sera/-ont automatiquement considérée/-s comme partie prenante à la présente convention et devra en respecter les termes jusqu'à échéance de la prochaine renégociation de la présente convention.

En cas de différence relevée entre les différentes versions linguistiques existantes, seule la version en langue anglaise sera considérée comme la version originale faisant foi.

La présente convention est régie par le droit belge. Dès lors, tout litige y ayant trait sera réglé devant les tribunaux belges, seuls compétents.

Établie à Bruxelles, le 6 septembre 2011, en autant d'exemplaires qu'il y a de parties signataires.

Pour Umicore

Ignace de Ruijter
Senior Vice-President
Ressources Humaines

Marc Grynberg
Chief Executive Officer

Pour la Fédération internationale
des organisations de travailleurs de
la métallurgie (FIOM)

Pour la Fédération internationale
des syndicats de travailleurs de la chimie,
de l'énergie, des mines et des industries
diverses (ICEM)

Jyrki Raina
Secrétaire général

Manfred Warda
Secrétaire général



Cosignataires

ACV/CSC

Marc De Wilde
Président ACV-CVC Metaa

Paul Heykants
Secrétaire LBC-NVK

Said Zaoudi
Secrétaire LBC-NVK

ABVV/FGTB

Georges De Batselier
Vice-Président ABVV Metaal

Angelo Basile
Sous-secrétaire général
MWB-FGTB

Guy Vertommen
Secrétaire BBTk

ACLVB/CGSLB

Kurt Marysse
Responsable national