

---

## Accord Unilever du 13 décembre 2018, signé le 10 mai 2019, sur l'emploi durable dans les activités m...

---

Engagement conjoint Unilever - UITA - IndustriALL Sur l'emploi durable dans les activités manufacturières d'Unilever

### 1. Introduction

Unilever et l'UITA/IndustriALL Global Union reconnaissent que l'emploi permanent est l'un des prérequis fondamentaux à une production manufacturière de classe mondiale.

Au sein des usines Unilever, la taille et la complexité des opérations, comme la volatilité de la demande, impliquent d'envisager le recours à des travailleurs-euses temporaires (que ce soit directement ou par l'entremise de prestataires tiers) qui permet à Unilever de s'adapter à des circonstances et conditions variables.

Les contrats de travail temporaires et les relations d'emploi avec des prestataires tiers peuvent toutefois potentiellement priver les travailleurs-euses des protections et des droits énoncés dans la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et dans les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Unilever et l'UITA/IndustriALL reconnaissent le rôle essentiel que jouent les syndicats et la négociation collective dans la protection des droits et l'exercice de leurs droits fondamentaux par les travailleurs-euses.

Unilever et l'UITA/IndustriALL ont par conséquent convenu des procédures et principes suivants concernant les contrats de travail non permanents dans les usines Unilever. Ces procédures et principes s'appliquent aux salarié-e-s employé-e-s dans les sites de production d'Unilever, soit directement par la société soit par l'entremise d'un prestataire tiers.

### 2. Les dispositions de l'Engagement conjoint

1. Des travailleurs-euses temporaires ne seront employé-e-s dans les usines que s'il s'avère nécessaire de soutenir, à court terme et/ou de manière non récurrente, des activités sortant du cadre des activités courantes, sans intention délibérée de recourir à des contrats temporaires pour se soustraire à des contrats de travail permanents.
2. Dans le cas de postes permanents à pourvoir, la priorité sera donnée aux travailleurs-euses temporaires, en conformité aux principes d'égalité et de non-discrimination et en tenant compte de leur capacité à exécuter les tâches requises.
3. Les principes de salaire égal pour un travail de valeur égale et de non-discrimination concernant les conditions de travail s'appliquent à tous-tes les travailleurs-euses, qu'ils et elles soient employé-e-s directement par Unilever ou par l'entremise d'un prestataire tiers. Les travailleurs-euses temporaires qui remplissent les mêmes fonctions ou qui exécutent des tâches similaires doivent bénéficier de conditions contractuelles comparables à celles des travailleurs-euses permanent-e-s équivalent-e-s, sous réserve de dispositions de convention collective spécifiques ou de régimes gouvernementaux approuvés, conformes aux normes en matière de

droits humains et de travail internationales. Certains avantages définis et convenus ne peuvent être applicables qu'aux travailleurs-euses permanent-e-s.

4. Un environnement de travail sûr et une formation adéquate, y compris une formation aux procédures de santé et de sécurité, doivent être garantis pour tous-tes les travailleurs-euses, quel que soit leur statut contractuel. Les milieux de vie et de travail doivent être exempts de violence, de harcèlement, de menaces et autres conditions peu sûres. Les employé-e-s auront accès aux infrastructures sociales telles que les cantines, vestiaires, toilettes et douches non mixtes, etc.

5. Les travailleurs-euses temporaires doivent avoir le droit de librement former ou adhérer au syndicat de leur choix sans crainte d'intimidation ou de harcèlement. Le recours au travail temporaire ne doit en aucun cas se faire dans l'intention ou avec pour conséquence de priver les travailleurs-euses de leur droit à l'adhésion syndicale et à la négociation collective.

6. Les principes de transparence et d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle s'appliquent à tous-tes les travailleurs-euses. Les employé-e-s temporaires seront informé-e-s de leurs horaires de travail suffisamment à l'avance et ne peuvent être d'astreinte sans rémunération, une situation qui les empêcherait d'occuper un autre emploi.

7. Les travailleurs-euses temporaires ne doivent en aucun cas être employé-e-s d'une manière qui aurait pour effet de restreindre leur droit à la sécurité sociale et/ou à d'autres formes de protection sociale.

8. Les informations concernant les taux de l'emploi temporaire et le recours spécifique à des travailleurs-euses temporaires doivent être mises à la disposition des syndicats représentant les employé-e-s d'Unilever.

### **3. Sous-traitants de l'emballage et du conditionnement, Coentreprises et Prestataires de services généraux**

1. Ces dispositions s'appliquent aux travailleurs-euses employé-e-s sur les sites et lignes de production d'Unilever, qu'ils-elles soient employé-e-s de manière temporaire directement par la société ou par l'entremise d'un prestataire tiers.

2. Unilever et l'UITA/IndustriALL reconnaissent que la responsabilité de sauvegarder les droits des travailleurs-euses ne peut pas être sous-traitée.

3. Unilever et l'UITA/IndustriALL assureront conjointement le suivi de la mise en œuvre efficace de ces dispositions chez les sous-traitants de l'emballage et du conditionnement, les coentreprises et les prestataires de services généraux (logistique, entrepôts, cantines, services sur site, sécurité, etc.).

### **4. Suivi et mise en œuvre**

1. Unilever et l'UITA/IndustriALL examineront régulièrement l'évolution de et le recours à l'emploi temporaire dans les sites de production d'Unilever dans le cadre du processus d'engagement et du Forum Unilever-UITA-IndustriALL.

2. Conformément aux principes et objectifs de cet Engagement conjoint mondial, Unilever s'assurera que les directions locales donnent une réponse positive à toute demande de discussions locales faite par des affiliées de l'UITA/IndustriALL en vue de faciliter la mise en œuvre de l'esprit et de la lettre de cet Engagement conjoint.

### **5. Résiliation ou modification de l'Engagement conjoint**

1. Cet Engagement conjoint fera l'objet d'un examen constant dans le cadre des processus d'engagement existants.

2. Chacune des parties prenantes à la faculté de dénoncer les dispositions de cet Engagement conjoint en informant les autres parties d'une telle intention, dans un délai de 90 jours.

24/05/2019

Signé le 13 décembre 2018, au nom de :

Unilever

Leena Nair

Directrice des ressources humaines

Unilever

Marc Engel

Directeur de la chaîne d'approvisionnement

Signé le 10 mai 2019, au nom de :

Unilever

Alan Jope

Directeur général

UITA

Sue Longley

Secrétaire générale

IndustriALL Global Union

Valter Sanches

Secrétaire général

State of California, Department of Transportation

1/1/10