

# Citoyenneté d'entreprise: principe directeur no. 2

## Des conditions de travail équitables

1. Objectif de ce principe directeur Ce principe directeur est entré en vigueur le 3 juillet 2002 après avoir été approuvé par le Comité de Direction de Novartis. Il concerne la dimension ressources humaines de la citoyenneté d'entreprise (CC), y compris les aspects liés aux droits de l'homme.
2. Rapport avec le principe directeur no. 1 Le principe directeur no. 1 – Gestion de la citoyenneté d'entreprise – règle la portée et l'applicabilité de ce principe directeur. De plus, il établit un certain nombre de responsabilités, de règles et de procédures d'ordre général devant être respectées lors de la mise en œuvre de ce principe directeur.

### Responsabilités

3. Divisions et Directeurs CSO Divisions et Directeurs CSO sont chargés de garantir des conditions de travail équitables au sein de leurs organisations, en accord avec les directives CC et le principe directeur en question.
4. Cadres Ressources humaines Les cadres Ressources humaines sont chargées des processus RH par le biais de conditions de travail équitables. De plus, ils contrôlent l'adhésion à ce principe directeur et soutiennent en conséquence le management des divisions, business units et CSO.

### Directives et standards

5. Salaires équitables Novartis fait en sorte de payer des salaires équitables qui répondent ou soient supérieurs au montant nécessaire pour couvrir les besoins de base.
- Dans chaque marché local, les salaires à temps complet doivent être établis au niveau ou au-dessus d'un niveau qui couvre le prix du marché pour un panier de biens et services représentant le niveau de subsistance pour un ouvrier moyen dans la localité ou la région en question. Ce panier comprend un loyer raisonnable, les dépenses de santé, l'habillement, l'alimentation et l'éducation des enfants à charge, en accord avec le niveau de vie local. De plus, dans chaque marché local, Novartis paye des salaires compétitifs.
6. Temps de travail équitable En règle générale, les employé(e)s Novartis travaillent un nombre spécifique d'heures par semaine avec des périodes de vacances et jours fériés, tel que cela se pratique dans ce secteur d'industrie et qu'il est stipulé dans les textes de loi. Les heures supplémentaires doivent être compensées tel qu'il est indiqué dans les statuts. Les règles en matière d'heures supplémentaires doivent être clairement définies et le personnel doit en être informé. Le temps de travail ne doit pas être excessif et devrait permettre des plages de repos et de loisirs.
- S'agissant de collaboratrices et collaborateurs occupant des positions de gestion, le temps de travail s'avère moins prévisible et, donc, sensiblement plus élevé que pour la majorité des employé(e)s, ceci reflétant le haut niveau de responsabilité et de salaire.
7. Dialogue constructif Novartis pense que l'employeur et l'employé(e) doivent parler ensemble à propos des besoins des parties intéressées. Chaque CSO doit établir un processus de communication qui assure un libre échange d'opinions et un dialogue constructif.
8. Liberté d'association Novartis reconnaît que chaque employé(e) a le droit de choisir de rejoindre un syndicat ou une association du personnel. Les sociétés Novartis doivent donner aux syndicats une chance équitable pour rivaliser et syndicaliser le personnel et doivent être généreuses en ce qui concerne les négociations sur les conventions collectives, les conventions individuelles ou un mélange des deux. Les employé(e)s faisant le même travail selon les mêmes normes de flexibilité et de productivité doivent recevoir une rémunération et des conditions d'emploi comparables, qu'ils soient embauchés dans le cadre d'une convention collective ou individuelle.

Tant que la législation locale ne stipule pas de conditions différentes, le personnel est libre de rejoindre quelque association que ce soit, tant que les critères suivants sont respectés: l'association doit être constituée selon des principes démocratiques; elle doit avoir des statuts écrits en accord total avec la législation locale; elle doit être connue pour respecter la législation du travail en vigueur; elle doit être libre et indépendante et elle ne doit en aucune manière être liée à des actes de violence.

Chaque société doit établir des critères complémentaires pour la reconnaissance des partenaires de négociation, tant que la législation locale le permet. En particulier, de tels critères incluent un seuil limite raisonnable quant au nombre minimal d'employé(e)s représenté(e)s ainsi qu'une limite du nombre total de partenaires de négociation reconnus.

9. Travail forcé, obligatoire, exploitation

Novartis n'engagera personne dans le cadre d'un travail à caractère forcé, obligatoire ou d'exploitation. Le travail forcé, obligatoire, l'exploitation signifient un travail ou des services obtenus sous la menace de sanctions non contractuelles; un travail ou des services que ces personnes n'ont pas volontairement proposés d'accomplir. Il existe également l'exploitation où le travail ou les services sont obtenus dans des conditions économiques qui ne laissent pas le choix à l'employé(e) quant à continuer d'accomplir ou non le travail ou les services.

10. Travail des enfants

Novartis ne veut pas recourir au travail des enfants. L'âge minimum requis pour un emploi est de plus de 15 ans ou encore l'âge où la scolarité n'est plus obligatoire selon la loi. Quand cela est possible, les employé(e)s en dessous de 18 ans devraient être embauché(e)s comme stagiaires ou apprentis dont le travail est partie intégrante d'un programme de formation.

11. Pas de discrimination

Novartis ne tolérera pas de discrimination basée sur des caractéristiques personnelles ne relevant pas de façon inhérente du poste de travail. Ces discriminations concernent la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, la nationalité ou l'origine sociale ou toute autre caractéristique protégée par le législateur.

Le personnel doit être protégé du mieux possible par Novartis contre le harcèlement au poste de travail, y compris du harcèlement sexuel. Le personnel doit être conscient de ce qui est acceptable et de ce qui ne l'est pas.

Chaque société Novartis doit garantir un traitement équitable parmi le personnel en termes d'embauche, de possibilités d'avancement, de congés payés, d'hygiène du travail et de sécurité, d'accès à la formation et d'orientation professionnelle ainsi qu'en termes matériels et de conditions d'embauche. Une différenciation concernant la responsabilité et les performances est permise.

Novartis se réserve le droit de soutenir une action affirmative, quand cela est permis par la loi et si cela s'avère nécessaire dans des circonstances bien spécifiques.

12. Sécurité

Novartis prête une grande attention aux droits de l'homme du personnel et des personnes associées dans le contexte de la sécurité du travail. Toutes les sociétés de Novartis doivent établir des procédures de sécurité pour protéger le personnel et les personnes associées d'une utilisation abusive de la force et d'incursions dans leur vie privée. De telles procédures doivent être renforcées par des formations et des contrôles répétés.

Les traditions locales et les pratiques des autorités ne doivent pas justifier des déviations des standards des droits de l'homme universellement acceptés.

### **Procédés de gestion**

13. Information

Tous les employé(e)s doivent être conscients de leurs droits dans le cadre de l'engagement de Novartis pour des conditions de travail équitables. Les directives doivent être disponibles dans les langues locales, et l'information orale doit être donnée en cas de problème d'illettrisme.

14. Compte-rendu de doléances

Toutes les sociétés Novartis doivent établir une procédure de plainte située au sein de l'organisation des ressources humaines, de façon à garantir que les plaintes liées à l'emploi sont traitées de manière équitable et impartiale. Le personnel doit être rendu

attentif à l'existence de cette procédure.

15. Situations spéciales	Le management CSO doit être préparé à soulever auprès des autorités des questions telles que la persécution d'employé(e)s par des représentants officiels, et cela avec diplomatie et sérénité. Dans les pays où le syndicalisme est interdit, le management CSO doit explorer la possibilité de systèmes de représentation alternatifs.
<b>Critères et mesures en termes de compte-rendu</b>	
Les cadres des Ressources humaines doivent mesurer les critères ci-dessous et rendre compte une fois par an. Les déviations des principes directeurs doivent être discutées avec le Directeur CSO et les cadres concernés. Des mesures correctrices doivent être prises dès que possible.	
16. Salaires équitables	Calcul du minimum vital, comprenant tous les avantages médicaux, de logement et sociaux; nombre actuel d'employé(e)s Novartis percevant moins du minimum vital.
17. Temps de travail équitable	Exigences légales en matière de vacances et congés payés; aperçu du nombre actuel d'heures travaillées; niveau d'absentéisme; niveau d'heures supplémentaires.
18. Liberté d'association	Nature et fréquence de réunions et d'autres contacts avec les représentants du personnel; description des importantes négociations syndicales et résultats; évaluation qualitative des rapports du personnel en comparaison avec les standards locaux.
19. Travail forcé, exploitation et travail des enfants indépendante	Description qualitative des pratiques d'embauche qui peuvent être interprétées comme étant forcées; évaluation qualitative des problèmes ou incidents qui indiquent une exploitation par des employeurs tiers tels que fournisseurs.
20. Discrimination	Politiques d'opportunisme; brève description de procédures de plaintes; incidence des plaintes et controverses en matière de discrimination.
21. Généralités	Performances accomplies au cours de l'exercice; problèmes CC identifiés et objectifs et priorités correspondants pour l'année suivante.
22. Qualité des données collectées	Un certain nombre de sujets de comptes-rendus exige un jugement qualitatif par le Responsable Ressources humaines qui collecte ces informations. Les Responsables Ressources humaines doivent s'assurer qu'ils sont au fait des conditions d'embauche dans les différents secteurs d'activité et sites de leur CSO respectif.