



ArcelorMittal

Politique relative aux relations avec les employés

Description brève

Au sein d'un groupe mondial comme ArcelorMittal, les relations avec les employés sont essentielles à la fois pour la durabilité et la croissance des employés.

Domaine d'application

Concerne tous les employés d'ArcelorMittal.



Description brève :

Au sein d'un Groupe mondial comme ArcelorMittal, les relations avec les employés sont essentielles à la fois pour la durabilité et la croissance des employés.

Périmètre :

Concerne tous les employés d'ArcelorMittal.

Renforcer notre capital humain

1. Objectif

Notre philosophie est conforme aux valeurs d'ArcelorMittal et à la vision de l'entreprise consistant à « Développer un acier meilleur pour la planète et ses habitants ». Elle est animée par un engagement commun en faveur de la transformation, de l'amélioration continue, du développement et de la prospérité du Groupe, de ses actionnaires, de la direction et du personnel.

Notre mission est de contribuer à la durabilité de l'entreprise par un dialogue social continu avec nos employés et les syndicats, de veiller à ce que le comportement de tous soit guidé par le code de conduite professionnelle et créer un environnement de travail favorisant la qualité de vie et stimulant les comportements conciliant les intérêts économiques, professionnels et personnels.

2. Principes

Pour atteindre cet objectif, nous respectons les engagements suivants :

1. Considérer nos employés comme une ressource importante et hautement valorisée dont il faut s'occuper, qu'il faut responsabiliser et récompenser.
2. Considérer les représentants des employés comme des acteurs constructifs de l'organisation et souscrire au principe de la liberté d'association.
3. Établir des structures au sein de l'entreprise pour engager de manière proactive les syndicats et les employés dans la création et le renforcement de relations constructives. L'avantage concurrentiel des activités d'ArcelorMittal dépend de notre capacité à exploiter et à optimiser le capital humain au sein de l'organisation.
4. Mettre en œuvre et entretenir des pratiques non discriminatoires à l'égard des employés et des normes d'emploi internationalement reconnues.
5. Encourager la mise en œuvre d'une communication formelle avec tous les employés par la mise en place de canaux et de systèmes de communication dans toutes nos opérations. Des interactions et des consultations régulières auront lieu avec les représentants des employés.
6. Opérer dans le cadre de et adhérer à la loi et aux conventions collectives des pays dans lesquels l'entreprise opère. La direction des opérations du Groupe conclura des conventions collectives avec tout syndicat représentatif. Rien dans le présent document n'empêche les opérations du Groupe d'avoir des relations avec d'autres syndicats et des membres non syndiqués.
7. Mettre en place des procédures et des structures au niveau des opérations afin d'exprimer la nécessité d'institutionnaliser les relations avec les employés d'une manière mutuellement bénéfique, dans le but d'établir des relations productives et d'atteindre les objectifs de l'entreprise. La responsabilité de gérer les relations avec les employés incombe aux équipes de direction de chacune des opérations du Groupe. Les Relations avec les Employés ont pour rôle spécifique d'établir des politiques et des procédures, de soutenir les opérations en fournissant des conseils sur les processus et procédures de relations avec les employés, de faciliter l'établissement de relations, le développement de stratégies de relations avec les employés et de renforcer les capacités de relations avec les employés.
8. Reconnaître le droit des employés à refuser légalement de travailler. Cette déclaration de politique générale doit être lue dans le contexte des dispositions de la législation locale et des dispositions des conventions collectives de travail en vigueur.
9. Nonobstant ce qui précède, promouvoir des accords sur la continuité des unités sensibles telles que les hauts fourneaux ou les fours à coke qui, de par leur conception, ne doivent s'arrêter en aucune circonstance.
10. Développer en permanence la capacité des différents acteurs à gérer efficacement les relations avec les employés, en proposant des programmes de formation applicables de manière continue. Ces programmes comprendront une formation à l'application des processus, des politiques et des procédures.
11. Veiller à ce que le temps de travail soit conforme aux réglementations nationales et sectorielles et à tout accord existant de l'entreprise, et respecter le nombre maximum d'heures supplémentaires autorisées afin de prendre en compte l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la gestion de la fatigue.
12. Appliquer des mesures disciplinaires de manière juste et équilibrée, conformément aux réglementations nationales et sectorielles et aux règles internes de l'entreprise.
13. La direction des Relations avec les Employés contrôlera et évaluera régulièrement l'application de la Politique relative aux relations avec les employés du Groupe.