

Lettre Recommandée

M. Ulf Mark Schneider
Président Directeur Général
Nestlé, S.A.
55, Avenue Nestlé
CH-1800 Vevey

Nyon, le 4 avril 2017

Cher M. Schneider,

Au cours des derniers mois suivant votre entrée en fonction, en tant que Directeur Général de Nestlé, vous avez peut-être été informé du litige m'opposant à la Direction de Nestlé. Dans le but de m'assurer que vous avez eu accès à la véracité des faits, je souhaiterais vous éclairer sur mon expérience chez Nestlé. Plus particulièrement sur les événements qui m'ont conduite à déposer plainte auprès de la Cour de Justice à Lausanne en mars 2011.

Avant mon engagement par Nestlé, j'étais experte scientifique et Directrice par intérim à l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) dans le domaine de la sécurité sanitaire des aliments et la prévention des toxi-infections alimentaires. Bien avant de rejoindre Nestlé j'avais, depuis le début des années 90, entretenu des relations de travail avec la société, à travers une Organisation non-gouvernementale en relation officielle avec l'OMS.

Après plusieurs années de fructueuses et mutuelles collaborations, en 1998, Nestlé a tenté de me convaincre avec insistance, et à maintes reprises, de la rejoindre. J'ai fini par accepter la proposition en 2000. J'ai été engagée comme Assistante Vice-Présidente responsable de la sécurité alimentaire au niveau mondial.

Etonnamment, et malgré mes demandes répétées, je n'ai jamais reçu de cahier des charges et une définition claire de mes responsabilités. Selon le témoignage en date du 16 décembre 2015 de M. Jean Marc Duvoisin, ancien Directeur des Ressources Humaines chez Nestlé, le personnel, particulièrement les managers d'un certain niveau, n'ont pas forcément de cahier des charges ; ils décident eux-mêmes ce que sont leurs responsabilités et leurs fonctions !

Au long de ces années, selon les moyens à ma disposition, j'ai renforcé la gestion de la sécurité alimentaire tant sur le plan opérationnel qu'au niveau des centres de recherche et développement des produits. J'ai cogéré de nombreuses crises et incidents, spécialement, l'énorme urgence causée par la crise de l'encéphalopathie

spongiforme bovine (la maladie de la vache folle). J'ai développé et réalisé des programmes pour gérer les risques émergents, j'ai mis au point des stratégies, des politiques, et des pratiques pour la bonne gestion de la sécurité alimentaire et j'ai conseillé nos centres de recherche sur leurs programmes scientifiques (pour plus de détails, veuillez voir ci-jointe la liste de mes travaux majeurs).

Mes efforts ont été appréciés et année après année, sans exception, mes performances ont été évaluées comme « supérieures aux attentes » ou « bien au-delà des attentes ». Sur cette base, aussi bien qu'à la lumière des lettres de félicitations pour mon travail, j'ai été encouragée à poursuivre mes fonctions de la même manière.

Il est évident qu'en tant que responsable de la sécurité alimentaire il était de mon devoir de souligner les risques, et si nécessaire, de veiller à ce que des mesures correctives soient prises. Ceci signifie, le cas échéant, d'astreindre les collègues à se comporter d'une façon éthique et professionnelle, en conformité avec les valeurs affirmées par Nestlé.

Je citerai un bon exemple remontant à 2003, où j'ai exprimé mon inquiétude lorsque j'ai appris que M. Roland Stalder, Directeur de Gestion de la Qualité chez Nestlé France, avait autorisé le maintien sur le marché de biscuits défectueux ayant causé des étouffements des enfants d'environ huit mois, et cela, durant plusieurs années. Or, chaque année, quelques 40 cas avaient été officiellement rapportés à Nestlé ; mais, nous avons des raisons de penser, qu'en fait, il y a eu un plus grand nombre d'incidents. Le même type de problème, mais avec un autre produit Nestlé, a causé des lésions et la mort de plusieurs enfants.

Sans doute, vous pouvez imaginer comment une telle situation peut engendrer des antagonismes entre collègues ; un problème qui n'est exacerbé qu'au sein d'une entreprise dont la culture tolère, ou même facilite, ce genre de tromperie, de fourberie, de peur, de népotisme dont Nestlé m'a donné maints exemples.

Après sa nomination comme Directeur du Département Gestion de la Qualité (*Quality Management*) au siège international, à Vevey, M. Roland Stalder est devenu pour mon malheur mon supérieur hiérarchique. La même année, il a été décidé de lier les bonus des managers aux retraits des produits. Ce changement majeur de politique a fort probablement concouru aux difficultés que j'allais affronter plus tard. Non seulement une telle politique peut dissuader les managers responsables de retirer des produits contaminés mais peut également les inciter à persécuter et licencier tout employé qui aurait une approche sécuritaire et éthique.

M. Stalder n'a pas tardé à exercer des représailles à mon encontre. Il a initié un processus de harcèlement psychologique : humiliations, isolement, dénigrement de mon travail et de mon opinion, et d'autres mesures destinées à me priver de mes possibilités d'action. Il a même été jusqu'à agir de manière à affaiblir la gestion de la sécurité alimentaire dans le but de me compromettre ou de m'induire en erreur. La situation fut vouée à l'échec.

Etant en charge de la sécurité alimentaire, vu l'impact de l'ébranlement de la situation sur la gestion de la sécurité alimentaire et le danger pour la sécurité des

produits, en accord avec les principes de la société, j'ai signalé à tous les niveaux de la Direction: M Werner Bauer, ancien Directeur Général de Technologie et Opérations, M. Jose Lopez, ancien Directeur Général des Opérations, M. Jean-Marc Duvoisin, ancien Directeur des Ressources Humaines, et M. David Frick, Directeur de Corporate Gouvernance.

Malheureusement, tous les concernés ont fermé les yeux ; la gestion défaillante a été poursuivie et a eu pour conséquences de nombreux et sérieux incidents. Par exemple, la contamination des produits Nestlé avec la mélamine aux USA (aliments pour animaux de compagnie 2007), en Chine et en Afrique (du lait infantile 2008) et infections à *E. coli* O157 aux USA (cookies 2009). En plus de coûts humains, les incidents ont également terni la réputation de Nestlé.

Après 3 ans de harcèlement psychologique, au lieu d'examiner mes allégations, on m'a proposé un poste au Centre de Recherche de Nestlé qui pour moi était dénué de sens. Poste que devant la Cour de Justice, M. José Lopez, ancien Directeur des Opérations, a qualifié de « travail ingrat ». En tant que professionnelle de la sécurité alimentaire, je ne pouvais accepter un tel transfert, en soi un acte de harcèlement, et ignorer ou laisser passer de dangereuses failles. J'ai proposé un audit de la gestion de la sécurité alimentaire comme *condition* de mon transfert éventuel. Bien qu'en 10 ans, notre département n'avait jamais été contrôlé pour la gestion de la sécurité alimentaire et son bon fonctionnement, ma requête a été ignorée.

Au lieu de cela, après plus de 3 ans de harcèlement et de signalements en interne, on a prétendu investiguer mes allégations de harcèlement par une enquête scandaleusement biaisée et viciée. L'enquête injuste et sans règles déontologiques dans la démarche était un autre acte de mépris. En outre, à ce moment-là et sans explication, mon nom avait été enlevé de l'organigramme de la société. Finalement, après une demande de rencontre avec M. Paul Bulcke, ancien Directeur Général de Nestlé, sans la moindre réponse, j'ai été brutalement licenciée.

Devant la Cour de Justice, la Direction de Nestlé a réitéré son engagement envers la *sécurité alimentaire* et affirmé que le *respect* était une des valeurs fondamentales de la société. Plus tard, M. Roland Stalder, ancien Directeur de *Gestion de la Qualité*, a exprimé l'étonnante signification de ces termes pour Nestlé en donnant quelques exemples concrets. Il a ainsi expliqué à la juge que le terme « compétence » signifie, je cite : « être capable d'utiliser une « capote (terme vulgaire pour préservatif) » sans avoir besoin d'un mode d'emploi ». Il a également déclaré qu'il basait ses décisions sur les informations du livre de cuisine le « Larousse gastronomique » plutôt qu'auprès de scientifiques. Il a aussi donné son point de vue, selon lequel, les biscuits pour bébés qui avaient causé un nombre non révélé d'étouffements ne présentaient pas de risques.

M. Werner Bauer, ancien Directeur de Technologie et des Opérations, a également donné des exemples de la bonne gouvernance chez Nestlé. Il a admis avoir été informé des problèmes mais que regrettamment il n'avait rien fait. M. David Frick, le Directeur de la Corporate Gouvernance a concédé qu'il avait décliné ma requête d'un audit de sécurité alimentaire du département de Gestion de la Qualité et qu'il avait laissé cela entre les mains des personnes instigatrices de la mauvaise gestion

et le sujet même de ma plainte. Il a aussi admis qu'il avait réalisé l'enquête sur le harcèlement sans la moindre référence à toute procédure reconnue. La Direction de Nestlé a également dénaturé et ridiculisé les propositions que j'avais faites pour corriger la situation. Le comble a été atteint par M Paul Bulcke quand il a expliqué qu'en général Nestlé cumule les problèmes avant d'intervenir, que cela prend du temps, 9 ans dans mon cas.

En conclusion, la Direction précédente de Nestlé a manqué aux principes élémentaires de la morale et de la décence en plus de la violation des pratiques de base d'une bonne gestion dans un domaine aussi important que la sécurité alimentaire. Par-dessus tout, elle continue à défendre ses comportements méprisables avec des justifications encore plus odieuses.

M. Schneider, il n'y a aucune raison que l'actuelle Direction se fasse complice de telles pratiques. Pour cette raison, je voudrais vous inviter à réfléchir sur les valeurs que vous voulez promouvoir au sein de la société ; en même temps j'aimerais que vous me disiez si vous trouvez acceptable les pratiques et les valeurs de la Direction précédente, telle que je les ai vécues ?

Je reste à votre disposition pour de plus amples informations. Je vous prie d'agréer, cher Monsieur Schneider, l'expression de mes sincères et respectueuses salutations.

Yasmine Motarjemi

Ancienne cadre supérieure de l'Organisation mondiale de la santé

Ancienne responsable de la Sécurité Alimentaire, Nestlé

Ancienne Assistant Vice-Président, Nestlé

Annexes :

Lettre au Président et ancien CEO, M. Peter Brabeck-Letmathe, septembre 2010

http://ibfan.org/art/2012_re_letter-to-Mr-CEO.pdf

L'article: Former Nestle Food Safety Chief Fights Back: Corporate Crime Reporter, 22nd October 2014 <http://www.corporatecrimereporter.com/news/200/ex-nestle-food-safety-chief-fights-back/>

L'article: Allein gegen Nestlé. Annabelle 22, 2nd December 2015

<http://www.annabelle.ch/leben/gesellschaft/allein-gegen-nestl%C3%A9-kampf-gegen-grosskonzern-40840>