

Charte de déontologie

Synthèse de la consultation publique

Fin 2015, les Conseils d'administration de la Produce Marketing Association (PMA) et de la United Fresh Produce Association (UFPA) ont créé un Comité mixte sur les Pratiques responsables en matière d'emploi (le Comité), avec un objectif double : (1) créer un cadre de travail à l'échelle de l'industrie pour promouvoir et soutenir le respect et la dignité des travailleurs, et (2) soutenir de manière proactive les occasions d'harmonisation et de convergence des efforts positifs dans les chaînes d'approvisionnement des fruits et légumes frais et des fleurs à l'échelle mondiale.

Le Comité a élaboré une Charte de déontologie (la Charte), qui énonce les valeurs et les principes directeurs visant à définir un cadre de travail pour établir des pratiques responsables en matière d'emploi. La Charte repose sur un socle de droit du travail, des systèmes de gestion adéquats et de pratiques saines en matière de santé et de sécurité au travail.

Tout au long de l'année 2016, le Comité a mené quatre consultations et organisé trois réunions du Comité avec des représentants de l'industrie pour recueillir des informations en vue de développer les valeurs et les principes de la Charte. La proposition qui en a résulté a ensuite fait l'objet d'une consultation publique pendant 60 jours, de janvier à février 2017.

Le Comité a reçu plus de 160 suggestions concernant la Charte de déontologie. En dehors des suggestions reçues qui n'entraient pas dans le champ d'application,¹ les commentaires formulés relevaient de l'une des trois catégories suivantes :

1. Supprimer une valeur ou un principe;
2. Clarifier certains termes ou donner plus de détails sur les principes figurant dans la Charte;
3. Adopter une nouvelle protection pour les travailleurs en vue de soutenir le respect des droits de la personne ou de faire écho à une pratique exemplaire récente.

Le présent document dresse la liste des commentaires reçus et la façon dont ces commentaires ont été pris en compte dans la version révisée de la Charte. En outre, le Comité a créé un groupe de travail chargé d'élaborer des Critères d'évaluation, en fournissant une description du respect de la Charte, en vue de fournir une méthode d'évaluation et une comparaison par rapport aux pratiques réelles sur les lieux de travail.

La Charte révisée et les Critères d'évaluation ont été approuvés par le Comité en octobre 2017 et leur adoption a été recommandée par les Conseils d'administration des associations. Les Conseils d'administration ont approuvé les documents en janvier 2018.

¹ Les commentaires hors du champ d'application relevaient de l'une des deux catégories suivantes : (1) *processus ou gouvernance* (à savoir, critique du processus d'élaboration et de révision de la Charte de déontologie, laissant entendre qu'un processus plus inclusif était nécessaire pour inclure les parties prenantes non affiliées à l'industrie dans la prise de décisions) et (2) *mise en œuvre* (à savoir, questions sur l'engagement et la mise en œuvre de la Charte, critiques relatives au manque de mécanismes de responsabilité et suggestions liées à des efforts sectoriels pour la mise en œuvre de la Charte de déontologie).

Synthèse des commentaires reçus et réponse apportée par thématique :

	Commentaires	Réponse / Approche suivie dans la Charte de déontologie
Généralités	<p>Clarifier la portée de la Charte et préciser la législation qui sera appliquée à cet égard. Se servir des conventions de l'Organisation internationale du Travail comme base.</p>	<p>La Charte vise à établir un cadre de travail pour instaurer des pratiques responsables en matière d'emploi. Elle s'applique à toute la chaîne d'approvisionnement, notamment aux producteurs, agences pour l'emploi, spécialistes du conditionnement, distributeurs, exploitants de services alimentaires, négociants et détaillants de produits frais et de fleurs. La Charte énonce les normes qu'un ensemble d'entreprises représentatives du secteur d'activité a jugées appropriées pour apporter la preuve de normes responsables en matière d'emploi dans les industries des fruits et légumes et des fleurs. La mise en œuvre se concentre principalement sur le terrain (à savoir, les processus de production pour les fruits et légumes frais et les fleurs aboutissant à un produit non transformé, comme la récolte, la pousse, l'élevage, la production et le conditionnement).</p> <p>La Charte exige un strict respect de la loi et des règlements d'application, conformément à ce qui est établi par l'autorité applicable. Pour clarifier les choses, le préambule de la Charte a été modifié et un nouveau principe, intitulé « Conformité aux exigences juridiques », a été ajouté.</p> <p>La Charte considère quelques cas bien précis où elle établirait une norme pour apporter la preuve de normes responsables en matière d'emploi en l'absence d'exigence juridique : systèmes de gestion judicieux; environnement sûr, hygiénique et salubre; rétribution directe et opportune de toutes les activités professionnelles; transparence des conditions d'emploi, des versements des salaires et des heures de travail; périodes de repos; canaux de communication; retrait des enfants et âge minimum pour travailler; lutte contre le harcèlement et absence de représailles; pratiques responsables en matière d'achat; recrutement éthique et lutte contre l'esclavage moderne.</p>
Communication et mesures de protection des travailleurs	<p>Renforcer les mesures de protection contre les représailles pour les travailleurs. Inclure un mécanisme de soumission de griefs. Envisager la mise en place d'un canal pour permettre aux travailleurs de formuler des commentaires à la direction.</p>	<p>Le principe a été modifié pour intégrer ces notions, en stipulant qu'une communication directe entre la direction et les employés est la manière la plus efficace de résoudre les litiges et préoccupations sur le lieu de travail. A également été incluse la notion selon laquelle tous les travailleurs doivent avoir le droit et la responsabilité de faire part de leurs questions, de signaler toute activité inappropriée ou abusive, ou de discuter d'opportunités ou de griefs avec la direction ou un supérieur hiérarchique. Pour ce faire, il doit exister un canal de communication juste, transparent et accessible pour formuler des commentaires à la direction et pour résoudre les problèmes rencontrés sur le lieu de travail.</p> <p>La Charte précise que les employeurs doivent encourager le signalement en temps opportun des préoccupations et interdire toute forme de représailles à l'encontre de toute personne faisant part de préoccupations de bonne foi.</p>

	Commentaires	Réponse / Approche suivie dans la Charte de déontologie
L'emploi est librement choisi	Interdire le travail en milieu carcéral. Définir les termes.	<p>La Charte autorise le travail par les prisonniers à condition qu'il soit volontaire par nature et qu'il fasse partie d'un programme de réinsertion soutenu par l'État, au titre duquel les détenus perçoivent un salaire et acquièrent des compétences ou des connaissances théoriques pour trouver du travail plus facilement après leur sortie de prison.</p> <p>La Charte définit ce qu'est un « emploi librement choisi », tandis que le guide des Critères d'évaluation renferme un glossaire.</p>
Recrutement éthique	<p>Inclure l'absence de frais de recrutement. Inclure les notions d'abus, de tromperie et de fraude.</p> <p>Abandonner la surveillance des tiers. Indiquer explicitement le rôle et les obligations des pourvoyeurs de main-d'œuvre.</p> <p>Inclure une définition des modalités contractuelles.</p>	<p>La Charte a été révisée pour intégrer le « principe de l'employeur payeur » et pour préciser que les pratiques abusives, trompeuses, frauduleuses ou malhonnêtes sont inacceptables à quelque étape que ce soit au cours du processus de recrutement et de sélection.</p> <p>En cas de recours à des pourvoyeurs de main-d'œuvre tiers, la Charte demande à ce que des vérifications préalables appropriées soient menées pour garantir leur engagement en faveur de la Charte de déontologie.</p> <p>De plus amples précisions sur le « principe de l'employeur payeur », le recours à des pourvoyeurs de main-d'œuvre responsables, ainsi que les exigences sur le comportement éthique et la transparence liée à l'emploi et aux conditions y afférentes sont incluses dans les Critères d'évaluation.</p>
Liberté d'association	Habiliter les travailleurs à se faire entendre en leur laissant la possibilité de rejoindre un syndicat. Le processus démocratique de représentation doit être honoré. Inclure la négociation collective. Se mettre au diapason des normes de l'OIT.	La Charte exhorte les employeurs à respecter strictement la législation applicable concernant la liberté d'association et la négociation collective et le droit des travailleurs à s'abstenir de mener de telles activités.

	Commentaires	Réponse / Approche suivie dans la Charte de déontologie
Santé et sécurité au travail	Inclure un hébergement. Clarifier les systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Donner davantage de détails sur les domaines clés (p. ex. ÉPI, formation des travailleurs).	<p>La Charte stipule que les travailleurs doivent disposer d'un environnement de travail sûr, hygiénique et salubre dans les sites où ils travaillent et dans tout logement imposé ou fourni par l'employeur. La Charte stipule que les employeurs doivent adopter des mesures raisonnables pour identifier les dangers et contrôler les risques professionnels de blessure et de maladie, et fournit des exemples de telles mesures.</p> <p>Les Critères d'évaluation fournissent des références comparatives pour les hébergements fournis par les employeurs, ainsi que des politiques et des procédures pour identifier et prévenir les dangers et éviter les blessures et les pathologies. En vertu des pratiques d'atténuation des risques et d'hygiène industrielle, la formation des travailleurs et la fourniture et l'entretien d'équipement de protection individuelle sont également inclus.</p>
Préambule	Apporter les modifications suggérées. Ajouter la notion de transparence.	<p>Les modifications suggérées ont été acceptées et intégrées dans l'introduction et les énoncés des valeurs.</p> <p>La transparence est mise en avant dans les énoncés suivants des valeurs : « Nous menons nos activités dans un esprit de coopération, d'apprentissage et de transparence avec nos travailleurs, nos partenaires commerciaux et les autres parties prenantes. Nous défendons la transparence dans nos chaînes d'approvisionnement sur les conditions de travail, les politiques et les pratiques en matière d'emploi, conformément à ce qui est autorisé par la loi, dans le but d'améliorer l'environnement de travail et d'offrir aux travailleurs des occasions de réussir. »</p>
Protection des enfants et des jeunes travailleurs	Supprimer toute nécessité d'âge minimal pour travailler. Utiliser les normes de l'OIT pour définir l'âge minimal (sans la mise en garde pour les pays moins développés). Inclure des protections spécifiques pour les jeunes travailleurs, comme l'absence de travail de nuit.	<p>La Charte défend le respect et le bien-être des enfants et exige de la part des employeurs qu'ils préservent activement les intérêts des enfants, en empêchant les préjudices sur le lieu de travail. La Charte autorise les jeunes gens à travailler lorsqu'ils y sont autorisés par la loi et leur permet de saisir des opportunités économiques, mais précise qu'ils ont besoin d'une supervision appropriée et d'un travail adapté à leur âge. En vertu de la Charte, les employeurs s'engagent à empêcher les enfants ou les jeunes travailleurs de réaliser tout travail dangereux ou nuisible d'un point de vue mental, psychologique, physique ou social, ou qui entrave leur scolarité. En outre, les employeurs sont tenus de ne pas embaucher quiconque n'ayant pas atteint l'âge légal de travailler ou ayant moins de quinze (15) ans lorsqu'aucun âge minimum n'existe en la matière.</p> <p>Les Critères d'évaluation fournissent des références de comparaison visant à protéger les opportunités éducatives des jeunes travailleurs et interdire leur emploi dans le cadre de postes qui risquent de mettre en péril leur santé et leur sécurité.</p>

	Commentaires	Réponse / Approche suivie dans la Charte de déontologie
Pratiques responsables en matière d'achat	Renforcer cette mesure en obligeant l'achat uniquement auprès des exploitations agricoles conformes. Clarifier son application. Limiter l'engagement pour des raisons de politique antitrust.	La Charte de déontologie se concentre sur les entreprises qui achètent des fruits et légumes et des fleurs en quantités commerciales, en leur demandant de « comprendre et chercher à atténuer l'impact de leurs pratiques en matière de planification et d'achat sur les engagements visés dans la présente Charte de déontologie ».
Salaires et avantages sociaux	Approuver un salaire de subsistance. Préciser que les réunions doivent être rémunérées comme des heures de travail payées. Ajouter une admissibilité légale au travail. Inclure un salaire minimum pour les travailleurs qui perçoivent une rémunération à la tâche. Inclure une certaine transparence sur les salaires.	<p>La Charte n'exige pas de salaire de subsistance, mais se concentre plutôt sur le respect des lois en vigueur concernant les salaires, les congés et les avantages sociaux.</p> <p>La Charte a été révisée pour intégrer les autres suggestions. La Charte et les Critères d'évaluation précisent que les travailleurs doivent être rémunérés en contrepartie de tout le travail qu'ils effectuent (réunions comprises), et que les employeurs doivent se conformer à l'ensemble des exigences fixées par la loi concernant l'admissibilité légale à travailler, les avantages sociaux et les salaires (y compris la rémunération des heures supplémentaires ou le salaire minimal pour toute modalité de rémunération basée sur la productivité). En outre, la Charte stipule que les salaires seront versés conformément aux modalités contractuelles, tandis que le calcul du salaire devra être transparent pour les travailleurs.</p>
Heures de travail	Ajouter des limites concernant les heures de travail. Ajouter une certaine souplesse pour les travailleurs vulnérables (comme les jeunes travailleurs et les femmes qui allaitent). Abandonner le consentement préalable pour les heures supplémentaires.	<p>La Charte attend de la part des employeurs qu'ils gèrent les heures de travail conformément aux lois applicables, sans toutefois imposer de limites liées aux heures en l'absence de loi, tout en gardant à l'esprit que les besoins en main-d'œuvre agricole varient selon la saison, la culture et la tâche, et les travailleurs sont parfois nécessaires pour des périodes plus courtes ou plus longues qu'une semaine de travail ordinaire. La Charte précise que des périodes de repos peuvent s'avérer nécessaires pour soutenir un lieu de travail sûr et sain. Le guide des Critères d'évaluation renferme des références comparatives sur l'évaluation des risques et l'atténuation des impacts liés à la fatigue due aux horaires de travail.</p> <p>La Charte respecte le besoin pour les travailleurs de décider des heures à travailler, heures supplémentaires comprises, sous réserve de la législation en vigueur dans tous les cas. Elle exige de la part des employeurs qu'ils informent les travailleurs de leurs attentes vis-à-vis des heures de travail et qu'ils obtiennent leur accord au moment de l'embauche.</p>