

Outil d'auto-évaluation à destination des employeurs

Outil visant à comprendre les systèmes de gestion de l'employeur et ses pratiques vis-à-vis de la Charte de déontologie

Introduction

En 2018, les Conseils d'administration de nos deux associations industrielles, la Produce Marketing Association et la United Fresh Produce Association, ont élaboré la Charte de déontologie pour des Pratiques responsables en matière d'emploi (la Charte). Cette Charte renferme des principes directeurs et des valeurs ayant pour objectif de définir un cadre de travail de référence pour établir des pratiques responsables en matière d'emploi dans les chaînes d'approvisionnement des produits frais et des fleurs à l'échelle mondiale.

En vue de soutenir son adoption dans toute l'industrie, nos associations élaborent actuellement un ensemble d'**outils de référence** pour communiquer les pratiques exemplaires et offrir une interprétation universelle des normes responsables en matière d'emploi et leur mise en œuvre. Le présent Outil d'auto-évaluation à destination des employeurs (OAEDE) est le premier de ces outils de référence.

L'OAEDE demande à une entreprise de recueillir des renseignements sur chacun des treize (13) principes figurant dans la Charte, en se concentrant sur le respect des lois applicables et des règlements d'application, ou sur les activités ou les systèmes de gestion ou de contrôle de l'organisation pour la mise en œuvre des principes de la Charte.

L'OAEDE est un précieux outil pour n'importe quel programme de pratiques responsables en matière d'emploi dans les chaînes d'approvisionnement. Cet outil

- fait connaître les principes figurant dans la Charte;
- fournit un mécanisme pour préciser ce qui est actuellement fait dans l'industrie pour encourager, soutenir et améliorer les pratiques responsables en matière d'emploi;
- favorise l'auto-réflexion et la responsabilité pour l'apprentissage, en aidant les employeurs à évaluer et à gérer en conséquence les politiques responsables en matière d'emploi, les pratiques et la performance;
- offre une solution pour permettre aux fournisseurs de transmettre des renseignements sur leurs systèmes de gestion et leurs pratiques à leurs clients et aux autres parties prenantes;
- réduit le fardeau des multiples questionnaires, pour éviter la duplication et améliorer l'efficacité, dans le but de porter un jugement raisonné sur le respect de la Charte; et
- permet aux entreprises de négoce à travers le monde de collaborer pour aboutir à une reconnaissance mutuelle des vérifications.

Pour se servir de cet outil, les employeurs souhaiteront peut-être élaborer une stratégie afin de réfléchir à la meilleure manière de recueillir les données nécessaires. Il convient de consulter un grand nombre de ressources (par ex. politiques d'entreprises, fiches de paie, relevés de temps, registres de santé et de sécurité, etc.) et de collègues (par ex. représentants officiels de la santé et de la sécurité, directeurs des ressources humaines, superviseurs sur le terrain, etc.). Les

travailleurs représentent également une précieuse ressource, sans laquelle il pourrait s'avérer impossible de dresser un tableau complet des pratiques responsables en matière d'emploi. Un entretien avec les travailleurs sera particulièrement important dans le cas des travailleurs vulnérables, comme les travailleurs migrants, qu'ils soient employés directement ou par l'entremise d'un pourvoyeur de main-d'œuvre tiers.

Le présent OAEDE n'est pas une liste exhaustive des principes et des valeurs de la Charte; les Critères d'évaluation représentent le document de référence approprié pour cette finalité. Il convient de noter que ce document n'a pas vocation à être défini ou interprété comme des conseils juridiques, dans la mesure où des prescriptions juridiques spécifiques seront propres à chaque juridiction. En outre, la présentation de questions dans ce document relevant de pratiques spécifiques des employeurs n'implique pas nécessairement l'approbation de ces pratiques ou des codes de conduite y afférents; chaque entreprise devra mettre au point ses propres systèmes de gestion en fonction de ses besoins.

L'OAEDE n'est pas un moyen d'atteindre un but, mais plutôt un outil pour instaurer un esprit de coopération, d'apprentissage et de transparence dans les chaînes d'approvisionnement de l'industrie des fruits et légumes et de l'industrie florale au sujet des conditions, des politiques et des pratiques en matière de travail, conformément à ce qui est autorisé par la loi.

Charte de déontologie pour des Pratiques responsables en matière d'emploi

Nous sommes convaincus que tout le monde mérite d'être traité avec dignité et respect. Nous nous engageons à respecter les droits des travailleurs et à protéger leur sécurité et leur santé, tout en reconnaissant les différences culturelles et légales dans l'industrie et à travers le monde. En tant qu'industrie, nous sommes soucieux du bien-être, du respect et de la sécurité des travailleurs qui nous aident à offrir le vaste éventail de fruits, de légumes et de fleurs que les consommateurs apprécient tant.

Les valeurs et les principes directeurs qui sont énoncés dans la présente Charte de déontologie fournissent un cadre de travail pour une action coordonnée et focalisée dans l'ensemble de l'industrie. Lorsque les producteurs, les agences pour l'emploi, les spécialistes du conditionnement, les distributeurs, les exploitants de services alimentaires, les négociants et les détaillants de produits frais et de fleurs travaillent à l'unisson pour garantir des normes de travail éthiques, chaque personne sur la chaîne d'approvisionnement en profite et les consommateurs accordent davantage de confiance à nos produits. Des pratiques responsables en matière d'emploi représentent la bonne ligne de conduite à suivre et notre réussite en tant qu'industrie en dépend.

Nos valeurs

- Nous sommes convaincus que le travail dans l'industrie des fruits et légumes frais et l'industrie florale devrait offrir des débouchés économiques pour toutes les personnes impliquées. Les employeurs, les travailleurs, leurs familles et les communautés devraient en tirer un avantage financier.
- Nous respectons, valorisons et encourageons les efforts mutuellement bénéfiques et une relation positive entre l'employeur et l'employé, et nous avons l'intention de soutenir les efforts qui viennent renforcer cette relation.
- 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.
- Nous cherchons à inspirer un apprentissage continu et un progrès constant dans toute la chaîne d'approvisionnement des fruits et légumes et des fleurs, à travers l'éducation et un échange d'idées et de pratiques exemplaires sur la mise en œuvre de ces principes.
- Nous croyons en la responsabilité dans toute la chaîne d'approvisionnement et parmi l'ensemble des parties prenantes pour donner vie à notre vision commune de pratiques responsables en matière d'emploi. Ces valeurs ne peuvent s'épanouir qu'à travers nos actions et comportements quotidiens, chacun de nous engageant sa responsabilité individuelle et travaillant selon ses propres forces.

Nos principes directeurs

Respect des lois au travail

Conformité aux exigences juridiques

Les employeurs doivent respecter la loi et les règlements d'application selon ce qui est en vigueur dans la juridiction applicable.

Santé et sécurité au travail

Les travailleurs doivent disposer d'un environnement sûr, hygiénique et salubre dans les sites où ils travaillent et dans tout logement imposé ou fourni par l'employeur. Les employeurs sont tenus d'adopter des mesures raisonnables pour identifier les dangers et contrôler les risques professionnels de blessure et de maladie. Voici quelques exemples de telles mesures de protection (liste non exhaustive) : programmes d'hygiène industrielle et d'assainissement; prévention des blessures et des pathologies; préparation et capacité de réaction aux situations d'urgence; prévention des risques chimiques; sécurité liée aux équipements et aux machines; ergonomie; ventilation et éclairage.

Salaires et avantages sociaux

Les travailleurs doivent être rémunérés en contrepartie du travail qu'ils réalisent. Les employeurs sont tenus de 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 minimum pour toute modalité de rémunération basée sur la productivité). Les employeurs doivent fournir des congés et des avantages sociaux conformément à ce qui est rendu obligatoire par la loi. Les salaires seront versés conformément à toute modalité contractuelle applicable, tandis que le calcul du salaire devra être transparent pour les travailleurs.

Heures de travail

Les employeurs gèrent les heures de travail conformément aux lois applicables, 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. Les employeurs aménagent des périodes de repos si nécessaire pour soutenir un lieu de travail sûr et sain. Les employeurs informent les travailleurs de leurs attentes vis-à-vis des heures de travail et obtiennent leur accord au moment de l'embauche.

Respect des normes de conduite professionnelle

Communication et mesures de protection des travailleurs

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. Tous les travailleurs doivent avoir le droit et la responsabilité de faire part de leurs questions, de signaler de bonne foi une activité inappropriée ou abusive, ou de discuter d'opportunités ou de griefs. 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. 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.

Recrutement éthique

Les recruteurs doivent embaucher les travailleurs de manière éthique. Les pratiques abusives, trompeuses, frauduleuses ou malhonnêtes sont inacceptables à quelque étape que ce soit au cours du processus de recrutement et de sélection. Aucun travailleur ne doit payer pour obtenir un emploi. Les employeurs doivent supporter les coûts liés au recrutement et à l'affectation. En cas de recours à des pourvoyeurs de main-d'œuvre tiers, des vérifications préalables appropriées sont menées pour garantir leur engagement en faveur de la Charte de déontologie.

Systèmes de gestion et amélioration continue

Les employeurs s'engagent à intégrer des systèmes de gestion judicieux (comme des politiques, des processus, des cours et des formations, des documents, ainsi que des canaux de communication et de rétroaction) qui appuient et démontrent le respect des lois applicables en matière de main-d'œuvre, d'emploi, de santé et de sécurité au travail auxquelles l'employeur est soumis. Les employeurs doivent prêter attention à ces systèmes pour améliorer en permanence la réalisation de leurs objectifs de conformité.

Pratiques responsables en matière d'achat

Les entreprises qui achètent des fruits et légumes et des fleurs en quantités commerciales comprennent et cherchent à atténuer l'impact de leurs pratiques en matière de planification et d'achat sur les engagements visés dans la présente Charte de déontologie.

Respect des droits de la personne

L'emploi est librement choisi

Les employeurs ne doivent pas tolérer l'esclavagisme moderne, comme le travail forcé ou obligatoire, la servitude pour dettes, le travail obligatoire en milieu carcéral ou la traite de personnes. Les employeurs s'engagent à fournir un environnement de travail où l'emploi est librement choisi et n'est pas assorti de menaces, de coercition, de recours à la force ou d'une contrainte pour échapper à une peine.

Liberté d'association

Les employeurs se conforment à 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.

Traitement sans cruauté et absence de harcèlement

Chaque travailleur mérite d'être traité avec dignité et respect. Il ne doit pas faire l'objet de harcèlement physique, sexuel, psychologique ou oral, ni de mesures abusives ou de coercition, et ne pas subir la menace d'un tel comportement. Les employeurs répondent au besoin de lutter contre le harcèlement sexuel à travers l'éducation, la communication et les procédures disciplinaires qui démontrent qu'un tel comportement ne sera pas toléré.

Absence de discrimination

L'égalité des chances en matière d'emploi est observée, y compris le respect envers toutes les personnes. Les travailleurs méritent un lieu de travail exempt de toute discrimination illicite, où les décisions liées à l'emploi reposent uniquement sur les exigences du poste.

Protection des enfants et des jeunes travailleurs

Pour garantir le respect et le bien-être des enfants, les employeurs doivent activement préserver les intérêts des enfants, en empêchant les préjudices sur le lieu de travail. Les jeunes gens qui sont autorisés par la loi à travailler désirent et méritent des opportunités économiques, mais nécessitent une supervision appropriée et un travail adapté à leur âge. Les employeurs s'engagent à empêcher les enfants ou les jeunes travailleurs de réaliser tout travail qui est dangereux ou nuisible d'un point de vue mental, psychologique, physique ou social, ou qui entrave leur scolarité obligatoire. Les employeurs sont tenus de ne pas embaucher de personnes 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.

Sommaire

Outil d'auto-évaluation	1
 Systèmes de gestion	1
Engagement, stratégie, politiques et procédures	1
Formation	3
Contrôle de la performance	4
 Communication et mesures de protection des travailleurs	4
Canaux de communication	4
Règlement des différends	6
 L'emploi est librement choisi	6
Travail volontaire	6
Atténuation des dettes	7
Liberté de mouvement	7
Respect de la décision des travailleurs souhaitant mettre fin à leur emploi	9
 Recrutement éthique	10
Transparence des conditions d'emploi	10
Principe de l'employeur payeur	10
Comportement éthique et pratiques transparentes dans le cadre du recrutement	11
Pourvoyeurs de main-d'œuvre responsables	12
 Liberté d'association	12
Conformité aux exigences juridiques	12
 Traitement sans cruauté	13
Interdiction du harcèlement et des abus	13
Interdiction du harcèlement et des abus	13
Volonté d'enquêter et de prendre des mesures concrètes	14
 Absence de discrimination	16

Conformité à la lutte contre la discrimination	16
Enquêtes interdites et examens médicaux	16
Égalité des chances	16
Santé et sécurité au travail	18
Conformité aux exigences juridiques	18
Politiques et procédures	18
Pratiques d'atténuation des risques et d'hygiène industrielle	20
Hébergement fourni par l'employeur	21
Préparation et capacité de réaction aux situations d'urgence	21
Protection des enfants et des jeunes travailleurs	22
Âge minimal pour travailler	22
Protection des jeunes travailleurs	23
Renvoi des enfants	23
Pratiques responsables en matière d'achat	25
Salaires et avantages sociaux	26
Conformité aux exigences juridiques en matière de salaire minimum et de rémunération à la tâche	26
Rétribution directe et opportune dans la monnaie ayant cours légal et fiches de paie	27
Retenues légales et prélèvements	27
Paiement des activités professionnelles	28
Avantages sociaux prévus par la loi	29
Heures de travail	30
Conformité aux exigences juridiques concernant les heures de travail	30
Atténuation de l'impact des heures de travail sur la santé et la sécurité	31
Communication préalable des heures supplémentaires	31
Transparence des heures	31

Outil d'auto-évaluation

Systemes de gestion

Engagement, stratégie, politiques et procédures

1. Le propriétaire ou la très haute direction (comme le PDG ou le Conseil d'administration) **a-t-il (ou a-t-elle) pris l'engagement** de suivre des pratiques responsables en matière d'emploi?
Veillez expliquer votre réponse :
 Non Oui
 C'est prévu

2. Disposez-vous d'un **haut dirigeant dédié** dont la mission consiste à s'assurer du respect de toutes les lois et des règlements d'application à l'échelle nationale, provinciale et locale concernant le lieu de travail dans l'ensemble de vos établissements?
 Non Oui
 C'est prévu

3. Disposez-vous d'une **stratégie** documentée pour aborder la question des pratiques de travail et favoriser la mise en œuvre de saines pratiques en matière de ressources humaines?
Veillez expliquer votre réponse :
 Non Oui
 C'est prévu

- 3.1. En cas de réponse positive, cette stratégie repose-t-elle sur une évaluation des risques et des opportunités en lien avec les droits, la sécurité et le bien-être des travailleurs, et leurs causes?
Veillez expliquer votre réponse :
 Non Oui
 C'est prévu
 Sans objet

4. Disposez-vous de **systemes de gestion des opérations** pour veiller à la bonne exécution de la stratégie et à l'atteinte des objectifs fixés?
Veillez expliquer votre réponse :
 Non Oui
 C'est prévu

5. Veuillez préciser comment vous avez alloué suffisamment de **ressources** pour mettre en œuvre les politiques et procédures.

6. Pour chaque Principe de la Charte, veuillez indiquer si vous disposez de Non Oui **politiques écrites** qui définissent votre approche et de **procédures connexes** pour la mise en œuvre et la supervision :

Principe	Politique			Procédure		
Conformité aux exigences juridiques	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
Santé et sécurité au travail	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
Salaires et avantages sociaux	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
Heures de travail	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
Communication et mesures de protection des travailleurs	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
Recrutement éthique	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
L'emploi est librement choisi	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
Liberté d'association	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
Traitement sans cruauté et absence de harcèlement	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
Absence de discrimination	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
Protection des enfants et des jeunes travailleurs	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu

7. Pour chaque élément figurant ci-dessous, veuillez indiquer s'il relève du **champ d'application** de votre politique et de votre procédure :

Principe	Aspect	Relève du champ d'application?			
Respect des lois au travail	Santé et sécurité au travail	Conformité aux exigences juridiques concernant la santé et la sécurité	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
		Pratiques d'atténuation des risques et d'hygiène industrielle	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
		Hébergement fourni par l'employeur	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
		Préparation et capacité de réaction aux situations d'urgence	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
	Salaires et avantages sociaux	Conformité aux exigences juridiques en matière de salaire minimum	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
		Conformité aux exigences juridiques en matière de rémunération à la tâche	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
		Rétribution directe et opportune dans la monnaie ayant cours légal	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
		Retenues légales et prélèvements	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
		Païement des activités professionnelles	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
		Avantages sociaux prévus par la loi	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
Heures de travail	Conformité aux exigences juridiques concernant les heures de travail	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu	
	Atténuation de l'impact des heures de travail sur la santé et la sécurité	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu	

		Communication préalable/exigences en matière d'heures supplémentaires	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
		Transparence des heures	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
Comportement	Communication et mesures de protection des travailleurs	Canaux de communication	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
		Règlement des différends	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
		Absence de représailles	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
	Recrutement éthique	Transparence des conditions d'emploi	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
		Principe de l'employeur payeur	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
		Comportement éthique et transparence dans le cadre du recrutement	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
		Pourvoyeurs de main-d'œuvre responsables	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
Respect des droits de la personne	L'emploi est librement choisi	Travail volontaire	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
		Atténuation des dettes	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
		Liberté de mouvement	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
		Respect de la décision de démission	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
	Liberté d'association	Conformité aux exigences juridiques	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
		Protection du choix des travailleurs	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
	Traitement sans cruauté	Interdiction du harcèlement et des abus	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
		Lutte contre le harcèlement	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
		Volonté d'enquêter et de prendre des mesures	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
	Absence de discrimination	Conformité aux exigences juridiques	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
		Enquêtes interdites et dépistage médical	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
		Égalité des chances	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
	Protection des enfants et des jeunes travailleurs	Âge minimal pour travailler	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
		Protection des jeunes travailleurs	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu
		Renvoi des enfants	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> C'est prévu

Formation

8. La ou les personnes chargées de la mise en œuvre des pratiques responsables en matière d'emploi dans vos sites ou établissements reçoivent-elles la **formation** appropriée et nécessaire pour réaliser de telles activités? Non Oui C'est prévu

Veillez expliquer votre réponse :

- 8.1. En cas de réponse positive, disposez-vous de registres pour suivre les formations, qui permettent de savoir qui, quoi et quand? Non Oui Sans objet

Contrôle de la performance

9. À quelle fréquence la direction de votre entreprise **passé-t-elle en revue ses systèmes de gestion** pour identifier des opportunités d'amélioration continue? Jamais
 Tous les ans
 De manière périodique
10. **Évaluez-vous les pratiques** pour savoir ce qui fonctionne bien ou mal, et pourquoi? Effectuez-vous un suivi de la performance?
En cas de réponse positive : Non Oui
 Sans objet
- 10.1. Les travailleurs prennent-ils part à l'évaluation?
Veillez expliquer votre réponse : Non Oui
- 10.2. À quand remonte le dernier examen effectué par la direction?
- 10.3. Veuillez fournir une présentation des résultats de cet examen :
- 10.4. Veuillez dresser la liste des domaines qui font actuellement l'objet d'une amélioration, le cas échéant : Sans objet
11. Disposez-vous d'un **système de documentation** principal qui vous permet de contrôler et de superviser toutes les pratiques en matière d'emploi, de santé et de sécurité des effectifs sur le lieu de travail? Non Oui
 En partie
12. Disposez-vous d'un programme pour **améliorer en continu** les processus et la conformité sociale? Non Oui
Veillez expliquer votre réponse : C'est prévu
- 12.1. En cas de réponse positive, analysez-vous également les domaines pour connaître les causes profondes d'absence de conformité ou les autres problèmes en vue de réduire le risque que ce genre de situation se produise de nouveau?
Veillez expliquer votre réponse : Non Oui
 C'est prévu
 Sans objet

Communication et mesures de protection des travailleurs

Canaux de communication

13. Disposez-vous de méthodes pour créer un **lieu de travail informé**? Non Oui
 C'est prévu
 Sans objet
- En cas de réponse positive :
- 13.1. Ces méthodes informent-elles les travailleurs des politiques et procédures de l'entreprise? Non Oui
- 13.2. Ces méthodes informent-elles les travailleurs de leurs devoirs, droits et obligations? Non Oui
- 13.3. Plusieurs méthodes sont-elles employées pour tenir compte de la composition des effectifs et de la complexité du message? Non Oui
- 13.4. Les travailleurs sont-ils sensibilisés aux méthodes et aux programmes qu'ils peuvent utiliser à des fins de communication, de consultation ou d'engagement? Non Oui
14. L'établissement dispose-t-il de politiques écrites en lien avec l'implication des employés? Non Oui
 C'est prévu
15. Disposez-vous de systèmes de gestion pour la consultation et l'engagement des travailleurs? Non Oui
 C'est prévu
- Veillez expliquer votre réponse :*
- 15.1. En cas de réponse positive, quelles **méthodes de communication ou de consultation** sont déployées, grâce auxquelles la direction et les travailleurs peuvent discuter des questions susceptibles d'intéresser ces derniers, et demander leur rétroaction? Non Oui
 Sans objet
- Réunions régulières
 - Assemblées de travailleurs
 - Réunions régulières dans les dortoirs
 - Boîtes à idées
 - Comités entre les travailleurs et la direction
 - Sondages destinés aux travailleurs
 - Autre _____
- 15.2. En cas de réponse positive, les méthodes déployées tiennent-elles compte des différences culturelles et linguistiques des effectifs lors de la promotion de la compréhension ou la capacité à participer? Non Oui
 Sans objet
- Veillez expliquer votre réponse :*
- 15.3. L'établissement dispense-t-il des formations à tous les employés sur les politiques et procédures d'implication des employés? Non Oui
 C'est prévu

Règlement des différends

16. L'entreprise dispose-t-elle d'un **mécanisme pour régler les plaintes sur le lieu de travail** si de telles plaintes surviennent? Non Oui
 C'est prévu

En cas de réponse positive :

Sans objet

16.1. Tous les travailleurs peuvent-ils l'utiliser?

Non Oui

16.2. Quels sont les éléments inclus dans ce mécanisme?

- Processus de signalement pour soumettre des plaintes, des litiges ou des préoccupations
 Processus pour leur examen et leur détermination
 Processus pour rendre compte aux parties impliquées
 Processus pour lutter contre les représailles en cas d'utilisation de bonne foi ou de participation au mécanisme

16.3. L'entreprise **encourage-t-elle les travailleurs à signaler** les violations ou les préoccupations?

Non Oui
 Sans objet

Veillez expliquer votre réponse :

17. Exigez-vous de la part des pourvoyeurs de main-d'œuvre qu'ils disposent de mécanismes similaires?

Non Oui
 C'est prévu

Veillez expliquer votre réponse :

L'emploi est librement choisi

Travail volontaire

18. Disposez-vous d'une **politique** qui interdit le travail forcé?

Non Oui

18.1. En cas de réponse positive, veuillez préciser ce qui est interdit en vertu de cette politique :

Non Oui
 Sans objet

- Travail forcé
 Travail obligatoire en milieu carcéral
 Travail servile
 Servitude pour dettes
 Main-d'œuvre engagée à long terme
 Traite de personnes
 Autre _____

19. Avez-vous recours au **travail en milieu carcéral**? Non Oui
En cas de réponse positive, veuillez préciser :

Atténuation des dettes

20. Existe-t-il des **dépôts ou des garanties** en lien avec l'obtention d'un emploi? Non Oui
21. Existe-t-il un recours au **travail en échange** d'un remboursement de créances? Non Oui
22. **Facturez-vous des frais aux travailleurs** qui doivent suivre une formation ou des cours théoriques nécessaires pour le poste à pourvoir? Non Oui
23. Les **avances sur salaire** sont-elles autorisées? Non Oui
- 23.1. En cas de réponse positive, veuillez préciser le montant maximum, le cas échéant : Sans objet

24. Des **prêts** sont-ils proposés aux travailleurs par l'employeur? Non Oui
 C'est prévu
 Sans objet
- En cas de réponse positive :
- 24.1. Les retenues salariales pour les remboursements sont-elles divulguées et convenues par écrit avant toute retenue effective? Non Oui
- 24.2. Les modalités de remboursement (comme les retenues) sont-elles conformes aux limites fixées par la loi et garantissent-elles un salaire suffisant pour couvrir les besoins fondamentaux? Non Oui
- 24.3. Les travailleurs sont-ils tenus de rembourser le prêt avant de pouvoir quitter leur emploi? Non Oui
- 24.4. Veuillez décrire les prêts qui sont proposés et les modalités de remboursement : Sans objet

25. L'employeur fournit-il le **logement, la nourriture et le transport quotidien**? Non Oui
 C'est prévu
 Sans objet
- En cas de réponse positive :
- 25.1. Leur utilisation est-elle volontaire? Non Oui
- 25.2. Les coûts y afférents sont-ils raisonnables? Non Oui
- 25.3. *Veuillez préciser si vous avez répondu une ou plusieurs fois « oui ».*

Liberté de mouvement

26. Y a-t-il des **restrictions de mouvement** dans le site de production ou dans toute installation fournie par l'employeur? Non Oui
- 26.1. En cas de réponse positive, les restrictions se limitent-elles à des préoccupations légitimes de sécurité ou commerciales? Non Oui
 Sans objet
- 26.2. Tous les travailleurs sont-ils libres de quitter le site d'emploi au cours des heures non travaillées ou à la fin de leur quart de travail? (Cette question s'adresse également aux travailleurs qui vivent sur site.) Non Oui
- 26.3. Les employés sont-ils autorisés à quitter l'établissement pendant les heures de travail... pour n'importe quel motif; pour honorer un rendez-vous médical ou en cas d'urgence; ou pendant une pause, un temps de repos ou après les heures de travail? Non Oui
- 26.4. Si un logement est fourni, les résidents peuvent-ils le quitter quand ils le souhaitent (même lorsque des couvre-feux peuvent être instaurés)? Non Oui
 Sans objet
- 26.5. Les employés ont-ils accès à des salles de pause munies de toilettes, à de l'eau potable et à des installations médicales? Non Oui
27. Un **système de surveillance** est-il utilisé? Non Oui
- En cas de réponse positive : Sans objet
- 27.1. Ce système fait-il l'objet d'une adaptation stricte en termes de temps, de lieu et de manière? Non Oui
- 27.2. Les travailleurs sont-ils informés de l'existence de ce système de surveillance? Non Oui
28. Les travailleurs ont-ils la possibilité **d'accéder à de l'eau potable, à des installations sanitaires et à des installations médicales** sans être pénalisés financièrement? Non Oui
- Veillez expliquer les éventuelles restrictions ou la manière dont cette liberté est garantie :*
29. Détenez-vous ou protégez-vous des **documents de travailleurs** (cartes d'identité, passeports ou documents de résidence)? Non Oui
 Sans objet
- En cas de réponse positive : Sans objet
- 29.1. S'agit-il d'une exigence juridique à laquelle vous devez vous conformer? Non Oui
- 29.2. Les employés fournissent-ils ces documents sous réserve de leur accord, et existe-t-il un système par lequel ils disposent d'un accès gratuit et facile? Non Oui
- 29.3. Si un logement est fourni par l'employeur, un mécanisme de stockage sûr et accessible est-il fourni pour mettre en lieu sûr des documents personnels et d'autres objets de valeur? Non Oui
 Sans objet

30. Les **travailleurs migrants sont-ils libres de rentrer dans leur pays d'origine ou chez eux** au cours des périodes de congé annuel ou personnel, sans avoir à payer de dépôt, et sans faire l'objet de menaces de licenciement ou de représailles? Non Oui

Respect de la décision des travailleurs souhaitant mettre fin à leur emploi

31. Tous les travailleurs sont-ils **libres de quitter leur emploi**?
 Oui, à n'importe quel moment
 Oui, lorsque leur contrat prend fin
 Oui, lorsqu'ils ont fini de rembourser leur dette
 Oui, moyennant un préavis (si oui, veuillez décrire le préavis à respecter) :
32. Les travailleurs doivent-ils s'acquitter de **frais, ou existe-t-il d'autres retenues salariales**, s'ils démissionnent avant que le contrat de travail ne prenne fin? Non Oui
En cas de réponse positive, veuillez préciser :
33. Existe-t-il des situations où vous **retenez des paiements ou des droits** lors de la cessation de l'emploi? Non Oui
En cas de réponse positive, veuillez préciser :
34. Tous les **salaires finaux sont-ils versés**, après cessation de l'emploi, au cours de la période de paie standard détaillée dans les conditions d'emploi? Non Oui
En cas de réponse négative, veuillez préciser :
35. Organisez-vous et vous acquittez-vous du **rapatriement des travailleurs migrants étrangers** à la fin de leurs contrats? Non Oui
 Sans objet
Veuillez expliquer votre réponse :
- 35.1. Rapatriez-vous les travailleurs migrants étrangers si vous mettez fin à leur contrat de travail (pour quelque motif que ce soit, hors faute grave documentée) avant la date de fin prévue au contrat? Non Oui
 Sans objet

Recrutement éthique

Transparence des conditions d'emploi

36. L'établissement dispose-t-il de **politiques** écrites concernant le recrutement et l'embauche éthiques des employés? Non Oui
 C'est prévu
37. Obtenez-vous le **consentement éclairé des travailleurs** vis-à-vis des conditions d'emploi sans tromperie, menace ou contrainte? Non Oui
38. Les **principales conditions d'emploi** sont-elles communiquées aux travailleurs? Non Oui
 C'est prévu
 Sans objet
- En cas de réponse positive :
- 38.1. Sont-elles communiquées par écrit? Non Oui
- 38.2. Font-elles l'objet d'une explication orale pour permettre leur examen et une bonne compréhension? Non Oui
- 38.3. Quels renseignements au sujet du poste l'entreprise communique-t-elle au moment du recrutement? Au moment de la signature du contrat? Lors de la prise de fonctions? Sans objet
- 38.4. Disposez-vous d'une durée signée d'emploi pour chaque travailleur directement employé? Non Oui
 C'est prévu
- 38.5. L'établissement dispense-t-il des formations sur le recrutement et les politiques et procédures d'embauche aux personnes chargées de l'embauche et du recrutement? Non Oui
 C'est prévu
- 38.5.1. L'établissement dispense-t-il des formations d'orientation aux nouveaux employés pour les aider à comprendre l'ensemble des politiques et procédures du lieu de travail? Non Oui
 C'est prévu
- 38.5.2. L'établissement communique-t-il les politiques et les procédures du lieu de travail aux nouveaux employés? (Par exemple, en fournissant un manuel ou un document équivalent.) Non Oui
 C'est prévu

Principe de l'employeur payeur

39. Vous êtes-vous **engagé(e)** à respecter le principe de l'employeur payeur? Non Oui
 C'est prévu

- 39.1. Disposez-vous d'une **politique financière** claire qui précise la gamme des coûts à acquitter par les travailleurs et par les employeurs, ainsi que toute attente et toute échéance de remboursement? Non Oui
 C'est prévu
- 39.2. Veuillez expliquer la façon dont cet engagement et/ou cette politique sont mis en œuvre : Sans objet
40. Les travailleurs **s'acquittent-ils de frais** à tout moment au cours du processus de candidature ou lors de l'embauche, ou pour conserver leur emploi? Non Oui
 Je n'en suis pas sûr(e)
- 40.1. Si des frais sont acquittés, veuillez dresser la liste de tous les montants y afférents, indiquer à quoi ils ont servi et préciser les destinataires. Sans objet
- 40.2. Si vous avez répondu « non », avez-vous confirmé aux travailleurs qu'ils ne paieraient pas de frais de quelque nature que ce soit, avant ou pendant leur emploi? Non Oui
 Sans objet
Veuillez expliquer votre réponse :
- 40.3. Si les travailleurs s'acquittent de frais, sont-ils remboursés? Non Oui
Veuillez expliquer votre réponse : C'est prévu
 Sans objet
- 40.4. Au cours des 12 derniers mois, l'établissement a-t-il dû recourir à **une expulsion, une annulation de visas ou un signalement aux autorités** dans le cadre d'une mesure disciplinaire? Non Oui
En cas de réponse positive, veuillez préciser :

Comportement éthique et pratiques transparentes dans le cadre du recrutement

41. Comment vous assurez-vous que toute la **publicité** pour les candidats est réalisée de manière à divulguer la véritable nature du travail? Sans objet
Veuillez expliquer votre réponse :

42. Comment vous assurez-vous que lors du **recrutement de travailleurs migrants étrangers ou internationaux**, ce recrutement est réalisé conformément aux lois ou règlements d'application des pays d'accueil et d'origine?
Veillez expliquer votre réponse :
- Sans objet

43. La **substitution de contrat** est-elle interdite?
Veillez expliquer votre réponse :
- Non Oui
 Sans objet

Pourvoyeurs de main-d'œuvre responsables

44. Disposez-vous d'une méthode actuelle permettant de **contrôler les pratiques de votre pourvoyeur de main-d'œuvre**?
Veillez expliquer votre réponse :
- Non Oui
 C'est prévu
 Sans objet

45. Avez-vous **vérifié le permis**, le cas échéant, du pourvoyeur de main-d'œuvre et avez-vous vérifié l'absence de violations antérieures de la loi commises par ce dernier?
- Non Oui
 Sans objet

46. Quelle **mesure corrective** prenez-vous lorsqu'un pourvoyeur de main-d'œuvre refuse de se soumettre à des vérifications préalables ou omet de coopérer, ou s'il n'est pas enclin à mettre fin à une violation du droit du travail ou des droits de la personne?
- Sans objet

Liberté d'association

Conformité aux exigences juridiques

47. Vous **conformez-vous à l'ensemble des lois et règlements d'application en vigueur** concernant la liberté d'association et la négociation collective?
- Non Oui

- 47.1. Veuillez décrire comment vous veillez au respect de l'ensemble des lois et règlements d'application en vigueur.
- 47.2. Au cours des 12 derniers mois, y a-t-il eu des violations de la loi concernant la liberté d'association ou la négociation collective? Non Oui
En cas de réponse positive, veuillez préciser :

Traitement sans cruauté

Interdiction du harcèlement et des abus

48. Vous **conformez-vous à l'ensemble des lois et règlements d'application en vigueur** concernant la lutte contre le harcèlement et les abus? Non Oui
- 48.1. Veuillez décrire comment vous veillez au respect de l'ensemble des lois et règlements d'application en vigueur.
- 48.2. Au cours des 12 derniers mois, y a-t-il eu des violations de la loi de lutte contre le harcèlement et les abus? Non Oui
En cas de réponse positive, veuillez préciser :
49. Votre entreprise a-t-elle instauré des **règles contre le harcèlement et les abus**? Non Oui
 C'est prévu
- 49.1. En termes de **champ d'application**, qu'est-ce qui est interdit par vos règles? Sans objet
- Harcèlement ou abus oral
 - Harcèlement ou abus physique
 - Harcèlement ou abus visuel
 - Harcèlement ou abus psychologique
 - Harcèlement ou abus sexuel
 - Harcèlement ou représailles illicites
 - Sanctions pour des actes de harcèlement et/ou d'abus
 - Recours des travailleurs en cas de violations
 - Autre _____

Interdiction du harcèlement et des abus

50. Prenez-vous des **mesures diligentes pour empêcher** les cas de harcèlement Non Oui

ou d'abus?

51. Fournissez-vous aux travailleurs des **communications détaillées sur leurs droits et protections** au sujet du harcèlement? Non Oui
 C'est prévu

51.1. En cas de réponse positive, veuillez préciser les méthodes employées pour veiller à ce que les travailleurs reçoivent et comprennent ces communications. Sans objet

52. Votre entreprise consent-elle des **efforts éducatifs** au sujet du harcèlement sexuel? Non Oui
Veuillez expliquer votre réponse : C'est prévu

52.1. **Formez-vous** des gestionnaires, des superviseurs et des chefs d'équipe au traitement des employés? Non Oui
 C'est prévu

52.2. En cas de réponse positive, quand ces formations sont-elles dispensées? Sans objet

52.3. En cas de réponse positive, qu'est-ce qui est inclus dans les formations?

Procédures à suivre pour présenter, enquêter et répondre à une plainte

Reconnaître les comportements inacceptables

Empêcher les comportements inacceptables

Réponses appropriées ou efficaces

Autre _____

Volonté d'enquêter et de prendre des mesures concrètes

53. Disposez-vous d'une **procédure de règlement des griefs** officielle et documentée? Non Oui
 C'est prévu

- 53.1. En cas de réponse positive, qu'est-ce qui relève du champ d'application de votre procédure? Sans objet
- Procédures pour signaler les plaintes de harcèlement ou d'abus
 - Procédures pour enquêter sur les plaintes de manière équitable et approfondie
 - Procédures pour répondre aux plaintes
 - Désignation d'une personne qualifiée pour la supervision et/ou la mise en œuvre
 - Rôles et responsabilités clairement établis
 - Mesures correctives immédiates et efficaces en cas d'occurrence confirmée
 - Procédures pour évaluer la cause profonde des problèmes et les réponses préventives possibles
 - Protection contre les représailles pour avoir formulé une plainte ou contribué à son enquête
 - Système visant à sanctionner les superviseurs, les gestionnaires et les employés qui se livrent à toute forme de harcèlement ou d'abus
 - Autre _____
- 53.2. En cas de réponse positive, veuillez décrire les efforts consentis pour identifier les enseignements à retenir en vue d'améliorer le mécanisme et d'éviter les griefs et les préjudices futurs soulevés à travers le mécanisme. Sans objet
54. Au cours des 12 derniers mois, y a-t-il eu des **cas de harcèlement ou d'abus**? Non Oui
- 54.1. Des actes de violence à l'encontre d'employés ou toute situation où des employés ont été menacés? Non Oui
- 54.2. Des cas de harcèlement ou d'abus physique au sein de l'établissement? Non Oui
- 54.3. Des cas de harcèlement ou d'abus oral au sein de l'établissement? Non Oui
- 54.4. Des cas de harcèlement psychologique ou mental au sein de l'établissement? Non Oui
- 54.5. Des cas d'abus sexuel au sein de l'établissement? Non Oui

En cas de réponse positive, veuillez préciser :

Absence de discrimination

Conformité à la lutte contre la discrimination

55. Vous **conformez-vous à l'ensemble des lois et règlements d'application en vigueur** concernant la lutte contre la discrimination? Non Oui
- 55.1. Au cours des 12 derniers mois, y a-t-il eu des **procès pour discrimination** intentés contre l'entreprise sur la base d'une catégorie protégée par la loi?
En cas de réponse positive, veuillez préciser : Non Oui
56. Comment veillez-vous à ce que toute décision prise lors de l'embauche, de l'emploi ou de la cessation du travail ne soit jamais fondée sur une **caractéristique personnelle** du travailleur? Sans objet
57. Comment veillez-vous à ce qu'il n'y ait **pas de différence de rémunération** pour les travailleurs qui réalisent un travail essentiellement similaire avec un ensemble comparable de compétences, d'efforts et de responsabilités, en l'absence de facteurs véritables reconnus par la loi? Sans objet

Enquêtes interdites et examens médicaux

58. Des **examens médicaux** sont-ils une condition préalable à une embauche ou une promotion? Non Oui
- 58.1. En cas de réponse positive, veuillez décrire ce qui est examiné, et si cela est légalement requis pour le poste sous contrat : Sans objet
59. Demandez-vous aux femmes **si elles sont enceintes** au cours de l'embauche ou pendant leur emploi? Non Oui
- 59.1. En cas de réponse positive, veuillez expliquer la raison professionnelle à cela : Sans objet

Égalité des chances

60. Comment veillez-vous à ce que toutes les personnes ayant le même niveau de compétences aient les **mêmes possibilités de formation et de promotion**? Sans objet
61. Comment veillez-vous à ce que la répartition des tâches, l'accès aux formations et aux opportunités, les heures de travail, la rémunération, les heures supplémentaires, les avantages sociaux, les soins de santé, les droits syndicaux, les conventions collectives, les mesures disciplinaires et les politiques de cessation d'emploi soient **à la fois transparents et basés sur le principe de l'égalité de traitement**? Sans objet
62. Les **superviseurs sont-ils formés** pour éviter les pratiques disciplinaires?
En cas de réponse positive, veuillez préciser : Non Oui
 C'est prévu
63. Vous conformez-vous à l'ensemble des **exigences juridiques applicables du monde du travail pour les femmes enceintes, qui viennent d'accoucher ou qui allaitent**? Non Oui
Veuillez expliquer votre réponse :
64. Au cours des 12 derniers mois, des employé(e)s qui sont **enceintes ou en congé parental** ont-ils été licenciés ou ont-ils démissionné?
En cas de réponse positive, veuillez préciser : Non Oui

Santé et sécurité au travail

Conformité aux exigences juridiques

65. L'établissement **se conforme-t-il à l'ensemble des lois et règlements applicables** concernant la santé et la sécurité? Non Oui

65.1. Veuillez décrire comment vous veillez au respect de l'ensemble des lois et règlements d'application en vigueur en matière de santé et de sécurité.

65.2. Au cours des 12 derniers mois, y a-t-il eu des violations de la loi sur la santé et la sécurité au travail? Non Oui

En cas de réponse positive, veuillez préciser :

65.3. Les certificats et permis de construction sont-ils disponibles, comme la loi l'exige? Non Oui

Politiques et procédures

66. L'entreprise dispose-t-elle de **politiques en matière de santé et de sécurité** qui sont pertinentes pour la production réalisée, afin d'identifier et d'éviter les dangers et de se prémunir des blessures ou des pathologies au travail? Non En vigueur En partie C'est prévu

66.1. En cas de réponse positive, qu'est-ce qui relève du champ d'application de votre politique? Sans objet

Principe	Politique		Procédure	
	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui
Hygiène industrielle et assainissement	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui
Prévention des risques chimiques	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui
Prévention des blessures et des pathologies	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui
Préparation et capacité de réaction aux situations d'urgence	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui
Sécurité liée aux équipements et aux machines	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui
Ergonomie	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui
Ventilation	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui
Éclairage	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui
Sécurité structurale et des bâtiments	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui
Autre : _____	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui

66.2. Veuillez préciser ce qui manque :

Sans objet

67. L'entreprise dispose-t-elle de **procédures en matière de santé et de sécurité** qui sont pertinentes pour la production réalisée, afin d'identifier et d'éviter les dangers et de se prémunir des blessures ou des pathologies au travail?

Non

En vigueur

En partie

C'est prévu

Sans objet

67.1. En cas de réponse positive, veuillez cocher les sujets qui sont inclus dans les procédures :

- Les accidents et les blessures sont documentés et font l'objet d'une enquête
- Accès à de l'eau potable au cours des heures de travail (accès illimité)
- Procédures d'évacuation du bâtiment (le cas échéant)
- Manutention des produits chimiques et procédures liées aux pesticides
- Sécurité et hygiène à la cantine
- Canaux de communication entre les travailleurs et la direction sur les questions de la santé et de la sécurité
- Sécurité des intervenants extérieurs
- Documentation et enquête sur les accidents et les blessures
- Sécurité et hygiène des dortoirs
- Sécurité électrique
- Coordonnées d'urgence pour les autorités locales
- Plans d'urgence, réaction aux situations d'urgence et procédures de communication
- Premiers secours et soins médicaux
- Règles liées à la manipulation des aliments (le cas échéant)
- Environnement de travail général (p. ex. ventilation, propreté, éclairage, bruit, etc.)
- Préservation de l'audition
- Signes, symptômes et prévention du stress thermique et/ou des insolations
- Hygiène : toilettes, lavage des mains, eau potable
- Entretien des machines, obtention des licences, dispositifs de sécurité et inspections
- Fiches de données de sécurité sur le matériel rédigées dans la langue maternelle des personnes qui manipulent les produits chimiques
- Atténuation et prévention des blessures dues aux mouvements répétitifs
- Travail exigeant sur le plan physique
- Éviter et contrôler les expositions qui mettent en péril la vie, la santé ou l'état physique
- Procédures à suivre en cas d'intempéries
- Fourniture, entretien et utilisation de l'équipement de protection individuelle approprié
- Règles concernant le travail en cas de maladie

- Règles liées au fait de fumer, manger, chiquer du tabac ou cracher
- Manipulation sécuritaire des composants électriques
- Utilisation sécuritaire du matériel électrique
- Sécurité structurale des bâtiments (le cas échéant)
- Utilisation des bijoux, montres ou autres effets personnels
- Utilisation des véhicules et procédures de sécurité
- Autre : _____

67.2. Veuillez préciser les éléments manquants : Sans objet

68. Tous les travailleurs (y compris les travailleurs temporaires) sont-ils **formés** aux questions de santé, de sécurité et d'hygiène? Non Oui
 C'est prévu

68.1. En cas de réponse positive, à quelle fréquence cela survient-il? Sans objet

68.2. En cas de réponse positive, veuillez sélectionner la documentation disponible : Sans objet

- Programme de formation
- Exemples de parcours de formation
- Registres des noms de tous les membres du personnel qui ont été formés et les dates de leur formation
- Photos des formations
- Autre : _____

Pratiques d'atténuation des risques et d'hygiène industrielle

69. Votre entreprise dispose-t-elle d'un **processus d'évaluation des risques liés à la santé et à la sécurité** pour identifier, classer par ordre de priorité et atténuer les risques de santé et sécurité au travail en lien avec vos opérations et activités? Non
 En vigueur
 En partie
 C'est prévu
Veuillez expliquer votre réponse :

69.1. Le cas échéant, veuillez préciser les éventuels domaines présentant un risque élevé qui ont été identifiés grâce au processus d'évaluation des risques. Sans objet

69.2. Instaurez-vous des plans d'action pour tous les domaines à risque identifiés? Non Oui
 Sans objet
En cas de réponse positive, veuillez fournir un exemple :

- 69.3. À quelle date remonte la dernière évaluation des risques liés à la santé et à la sécurité? Sans objet
- 69.4. Votre système de gestion de santé et sécurité au travail est-il certifié conforme à une norme ISO ou une norme équivalente? Non Oui Sans objet

Hébergement fourni par l'employeur

70. Est-il interdit de **dormir dans le champ**? Non Oui
71. Un **logement est-il proposé, fourni ou obligatoire** en lien avec le travail effectué? *Veillez expliquer votre réponse :* Non Oui C'est prévu
72. Le logement répond-il à l'ensemble des **lois et règlements applicables** en matière d'occupation, de sécurité structurale, de santé, d'assainissement et de sécurité? Non Oui
73. Les conditions et l'infrastructure de l'hébergement garantissent-elles **l'assainissement, la dignité humaine, le respect de la vie privée et la sécurité**? *Veillez expliquer votre réponse :*
74. Des mesures sont-elles en vigueur pour empêcher les cas de **surpeuplement** dans les logements et les aménagements pour dormir? *Veillez expliquer votre réponse :* Non Oui C'est prévu

Préparation et capacité de réaction aux situations d'urgence

75. Disposez-vous d'un **plan d'intervention d'urgence** pour vous préparer et répondre aux incendies, catastrophes naturelles, accidents ou autres urgences? *Veillez expliquer votre réponse :* Non Oui C'est prévu
- 75.1. Quel membre du personnel est chargé de la mise en œuvre du plan? Sans objet
- 75.2. Des trousse de premiers secours sont-elles disponibles sur le lieu de travail? *Veillez expliquer votre réponse :* Non Oui C'est prévu

- 75.3. Les coordonnées d'urgence pour les autorités locales sont-elles accessibles et compréhensibles? Non Oui
 C'est prévu
Veillez expliquer votre réponse :
- 75.4. Les travailleurs disposent-ils d'un moyen pour contacter les autorités en cas d'urgence? Non
 Oui
 C'est prévu
Veillez expliquer votre réponse :

Protection des enfants et des jeunes travailleurs

Âge minimal pour travailler

76. L'établissement dispose-t-il de **politiques écrites** liées au recrutement et à l'embauche des enfants ou des personnes n'ayant pas l'âge légal de travailler? Non Oui
 C'est prévu
77. Y a-t-il une exigence de **salaire minimum** dans le pays, la région ou la localité où votre établissement mène ses activités? Non Oui
 En cas de réponse positive, quelle est cette exigence?
78. Quelle est la **date de naissance du travailleur le plus jeune**, et quand a-t-il commencé à travailler dans l'entreprise?
79. Tous les employés ont-ils actuellement **l'âge minimum légal ou plus de l'âge légal applicable** pour travailler? Non Oui
 Sans objet – Il n'existe pas d'âge minimum prévu par la loi
- 79.1. S'il n'y a pas d'âge minimum prévu par la loi pour travailler, tous les employés sont-ils actuellement âgés de plus de quinze ans? Non Oui
 Sans objet
80. Disposez-vous d'un système robuste pour **vérifier l'âge** des travailleurs et déterminer s'ils sont autorisés par la loi à travailler? Non Oui
 C'est prévu
- 80.1. En cas de réponse positive, quels documents utilisez-vous pour confirmer l'âge des candidats? Sans objet
- Carte d'identité Certificat de naissance
 Certificat émis par l'établissement scolaire
 Certificat émis par l'église Certificat émis par l'établissement scolaire
 Certificat émis par un dentiste ou un médecin
 Permis de conduire Passeport Document de sécurité sociale
 Autre : _____
- 80.2. Conservez-vous des copies de **documents attestant de l'âge** des travailleurs dans leurs dossiers? Non
 Oui
 C'est prévu

- 80.3. **Vérifiez-vous auprès des pourvoyeurs de main-d'œuvre** auxquels vous faites appel que l'entreprise dispose de copies des documents d'identité de leurs effectifs?
Veillez expliquer votre réponse :

Non
 Oui
 C'est prévu
 Sans objet

Protection des jeunes travailleurs

81. L'établissement dispose-t-il de **politiques écrites** liées au recrutement et aux pratiques en matière d'emploi des jeunes travailleurs?
 82. L'établissement dispose-t-il de **procédures écrites** liées au recrutement et aux pratiques en matière d'emploi des jeunes travailleurs?
 82.1. Disposez-vous d'une **évaluation des risques** à jour qui couvre les jeunes travailleurs et les zones à risque potentielles sur le lieu de travail?
 83. Avez-vous des **jeunes travailleurs** (c'est-à-dire, ayant moins de 18 ans) ou avez-vous des apprentis sur le lieu de travail?

Non Oui
 C'est prévu
 Non Oui
 C'est prévu
 Non Oui
 C'est prévu
 Non
 Oui

En cas de réponse positive :

- 83.1. L'établissement satisfait-il à l'ensemble des prescriptions juridiques qui s'appliquent à l'emploi des jeunes travailleurs?
 83.2. Disposez-vous d'un programme pour vous conformer aux restrictions ou exigences réglementaires applicables aux personnes ayant moins de 18 ans?
 83.3. L'établissement surveille-t-il les heures de travail de tous les jeunes travailleurs de manière séparée?
 83.4. Vous assurez-vous que les jeunes travailleurs soient exemptés des heures de travail qui entrent en conflit avec leur capacité à suivre une scolarité obligatoire?
 83.5. Vous assurez-vous que vos jeunes travailleurs soient exemptés des heures supplémentaires?
 83.6. Vous assurez-vous que vos jeunes travailleurs soient exemptés du travail de nuit?
 83.7. Vous assurez-vous que vos jeunes travailleurs soient exemptés de tout travail dangereux?
 83.8. L'établissement conserve-t-il une autorisation parentale pour permettre aux jeunes gens de travailler dans l'établissement, comme la loi l'exige?
 83.9. L'établissement prévoit-il des examens de santé pour tous les jeunes travailleurs, comme la loi l'exige?
 83.10. Veillez décrire vos systèmes pour la protection des jeunes travailleurs ou préciser pourquoi vous n'en avez pas besoin :

Sans objet
 Non Oui
 Non Oui

Renvoi des enfants

84. De quelle manière votre gère-t-elle habituellement les **enfants qui visitent les zones de production**? (À savoir, les enfants ne sont pas des employés, mais de simples visiteurs.)

85. Les enfants non employés sont-ils autorisés à **accéder aux zones de production ou de récolte** ou aux autres zones de travail? Non Oui
86. Les **centres de garderie**, s'ils sont disponibles au travail, sont-ils situés au même endroit que les zones où le travail est réalisé? Non Oui
 Sans objet
- 86.1. Si vous ne fournissez pas de centres de garderie, interdisez-vous à vos employés de venir accompagnés de leurs enfants au travail? Non Oui
 Sans objet
87. Avez-vous déjà eu des **travailleurs enfants sur votre lieu de travail**? Non Oui
- 87.1. En cas de réponse positive, qu'avez-vous fait? Sans objet
88. Disposez-vous d'une **procédure officielle pour remédier** aux cas confirmés de travail infantile?
Veillez décrire vos systèmes pour la remédiation du travail infantile ou préciser pourquoi vous n'en avez pas besoin : Non
 Oui
 C'est prévu
- 88.1. En cas de réponse positive, vos systèmes comprennent-ils le renvoi immédiat du lieu de travail, et incluent-ils un processus pour garantir la sécurité de l'enfant jusqu'à ce qu'il soit remis à un tuteur légal?
Veillez expliquer votre réponse : Non
 Oui
 C'est prévu

Pratiques responsables en matière d'achat

89. **Communiquez-vous avec vos clients ou les sensibilisez-vous** sur la manière dont vos pratiques de planification et d'achat ont un impact sur votre engagement à l'égard de pratiques responsables en matière d'emploi? Non
 Oui
 C'est prévu
- Veillez expliquer votre réponse :*

- 89.1. **En cas de réponse positive, dans quels domaines?** Sans objet

- Harmonisation des conditions financières avec les pratiques responsables en matière d'emploi
- Précision et ponctualité de la planification ou des prévisions
- Précision et ponctualité des dossiers d'information technique
- Précision des délais de production communiqués
- Exigences conflictuelles entre les besoins opérationnels et les besoins de conformité
- Taux de réussite sur les produits mis au point pour les clients
- Acquiescement des factures à temps et en intégralité
- Visibilité sur les plans de commandes
- Autre : _____
- Autre : _____

90. **Recevez-vous des mesures incitatives de la part de vos clients** pour vos normes ou pratiques responsables en matière d'emploi? Non
 Oui
 C'est prévu

- 90.1. **En cas de réponse positive, veuillez préciser la nature de ces mesures incitatives :** Sans objet

- Volume minimum constant de production par mois
- Formation payée par le client pour le perfectionnement des capacités ou des compétences
- Hausse du volume
- Baisse des vérifications de conformité sociale (en termes de durée ou de montant)
- Assortiment de produits plus favorable
- Option permettant de définir un niveau minimum de commande plus élevé
- Prix majorés
- Programme de récompense ou de reconnaissance des fournisseurs
- Autre : _____

91. **Communiquez-vous à vos fournisseurs** des attentes concernant les pratiques responsables en matière d'emploi? Non
 Oui
 C'est prévu

- 91.1. En cas de réponse positive, veuillez décrire les types de fournisseurs qui reçoivent ces communications, sous quelle forme et par quelles méthodes : Sans objet

Salaires et avantages sociaux

Conformité aux exigences juridiques en matière de salaire minimum et de rémunération à la tâche

92. L'établissement **se conforme-t-il à l'ensemble des lois et règlements applicables** concernant les salaires et les avantages sociaux? Non Oui

92.1. Veuillez décrire comment vous veillez au respect de l'ensemble des lois et règlements d'application en vigueur en matière de salaires et d'avantages sociaux.

- 92.2. Au cours des 12 derniers mois, y a-t-il eu des violations de la loi sur les salaires ou les avantages sociaux? Non Oui
En cas de réponse positive, veuillez préciser :

93. Y a-t-il une obligation légale de **salaire minimum** dans le pays, la région ou la localité où votre établissement mène ses activités? Non Oui

En cas de réponse positive :

93.1. Veuillez saisir le salaire horaire minimum en dollars américains (USD) :

93.2. Des travailleurs au sein de votre établissement perçoivent-ils moins que le salaire minimum? Non Oui

93.3. Le salaire minimum est-il versé pour une semaine de travail ordinaire? Non Oui

93.4. La rémunération basée sur la productivité est-elle comparée au taux de salaire minimum applicable pour garantir la conformité juridique? Non Oui

94. Combien **gagne le travailleur le moins bien payé** au cours d'une heure de travail ordinaire, dans chacune des situations suivantes :

94.1. Travailleur permanent?

- 94.2. Travailleur temporaire?
- 94.3. Travailleur rémunéré à la tâche?
- 94.4. Sous-traitant?
- 94.5. Travailleur à domicile?
95. Payez-vous les travailleurs pour les heures supplémentaires qu'ils réalisent en sus des heures de travail ordinaires? Non Oui
 Sans objet
- 95.1. En cas de réponse positive, quel est le taux de **rémunération des heures supplémentaires** par rapport à la rémunération des heures normales?
(Veuillez sélectionner la meilleure réponse qui correspond à votre taux le plus faible de rémunération des heures supplémentaires.) Sans objet
- Rémunération inférieure aux heures normales
- Rémunération identique aux heures normales
- Rémunération supérieure aux heures normales (moins de 50 % plus élevée)
- Rémunération supérieure aux heures normales (entre 50 % et 100 % plus élevée)
- Rémunération supérieure aux heures normales (au moins 100 % plus élevée)
- Autre : _____
96. Le **salaires majorés** appropriés est-il appliqué pour les heures supplémentaires? Non
Veillez expliquer votre réponse : Oui
 Sans objet

Rétribution directe et opportune dans la monnaie ayant cours légal et fiches de paie

97. Les salaires sont-ils **versés directement aux travailleurs** et non à un tiers, par vous ou par un service de la paie qualifié? Non Oui
98. Parmi les propositions suivantes, comment les **travailleurs sont-ils payés**?
- Espèces Chèque de banque Virement bancaire
- Mandat postal Dépôt direct
- Bon d'échange au magasin de l'entreprise Carte de crédit prépayée
- Autre : _____
99. À quelle **fréquence** les travailleurs perçoivent-ils leurs salaires?
Veillez préciser la fréquence et la date exacte, le cas échéant :

- 99.1. Certains cycles de paie dépassent-ils 30 jours? Non Oui
- 99.2. Au cours des 12 derniers mois, y a-t-il eu des circonstances au titre desquelles le versement des salaires a été retardé ou retenu? Non Oui
En cas de réponse positive, veuillez préciser :

Retenues légales et prélèvements

100. Procédez-vous à des **prélèvements** sur la rémunération des travailleurs? Non Oui

En cas de réponse positive :

- 100.1. Des prélèvements sont-ils effectués en guise de mesure disciplinaire?
 100.2. Les retenues et les prélèvements sont-ils tous conformes à la loi?
 100.3. Lorsque les prélèvements ont été effectués, certains travailleurs reçoivent-ils moins que le salaire minimum applicable prévu par la loi?
 100.4. Veuillez fournir des détails concernant :
 Les prélèvements prescrits par la loi :
 Les autres prélèvements :

Sans objet

Non Oui
 Non Oui
 Non Oui

101. Procédez-vous à des **retenues exigées par le gouvernement**?

En cas de réponse positive :

- 101.1. Les retenues visent-elles à couvrir des impôts?
 101.2. Les retenues visent-elles à couvrir la sécurité sociale?
 101.3. Les retenues visent-elles à couvrir l'assurance sociale?
 101.4. Les retenues exigées par le gouvernement sont-elles correctement calculées?
 101.5. Les retenues exigées par le gouvernement sont-elles soumises à l'autorité applicable?
 101.6. Les retenues sont-elles soumises dans le délai requis par la loi?
 101.7. Les retenues sont-elles correctement documentées?
Veuillez expliquer votre réponse :

Non Oui
 Sans objet
 Sans objet

Non Oui
 Non Oui
 Non Oui

Non Oui
 Non Oui

Non Oui

102. Les travailleurs reçoivent-ils des **informations claires** dans la langue locale ou dans une langue appropriée au sujet de la manière dont leur salaire réel est calculé?

Veuillez expliquer votre réponse :

Non Oui
 C'est prévu

103. Les travailleurs reçoivent-ils un **bulletin de salaire** compréhensible?

103.1. Parmi les propositions suivantes, quels sont les éléments inclus dans votre bulletin de salaire?

- Dates de la période de paie
 Nom et adresse de l'employeur
 Nom et adresse de l'employé(e)
 Nombre total d'heures normales travaillées
 Nombre total d'heures supplémentaires
 Salaire brut (tous les revenus avant impôts ou prélèvements)
 Salaire net (après impôts et prélèvements)
 Taux de rémunération et nombre d'heures pour chaque taux
 Montants des primes ou indemnités pour la rémunération à la tâche
 Autre : _____

Non Oui
 C'est prévu

Sans objet

Paiement des activités professionnelles

104. Toutes les **heures obligatoires sur le lieu de travail sont-elles rémunérées** au profit des travailleurs, y compris les réunions ou les formations? Non Oui
 C'est prévu
105. Les travailleurs sont-ils rémunérés pour toute période pendant laquelle ils sont tenus d'être présents dans les locaux de l'employeur ou pendant laquelle ils sont de garde au lieu de travail prescrit? Non Oui
 Sans objet
- 105.1. Quels sont les éléments couverts?
- Réunions obligatoires
 - Formations obligatoires
 - Temps passé à se déplacer d'un lieu de travail à un autre au cours de la journée de travail et après l'arrivée au premier lieu de travail
 - Temps passé à se déplacer depuis et vers un nouveau lieu d'affectation, loin du lieu de travail habituellement prescrit
 - Autre : _____

Avantages sociaux prévus par la loi

106. Tous les avantages sociaux prescrits par la loi sont-ils accordés? Non Oui
- 106.1. En cas de réponse positive, veuillez préciser ce qui est fourni :
- 106.2. Fournissez-vous des **prestations sociales** aux travailleurs (p. ex. assurance maladie, fonds de pension, garde d'enfants, éducation, hébergement, etc.)? Non Oui
- 106.3. Tous les congés payés prescrits par la loi sont-ils accordés? Non Oui
- 106.4. Toutes les périodes payées de repos ou de repas prescrites par la loi sont-elles accordées? Non Oui
- 106.5. Tous les congés payés prescrits par la loi sont-ils accordés? Non Oui
- 106.6. Toutes les primes payées prescrites par la loi sont-elles accordées? Non Oui

Heures de travail

Conformité aux exigences juridiques concernant les heures de travail

107. L'établissement **se conforme-t-il à l'ensemble des lois et règlements applicables** concernant les heures de travail? Non Oui

107.1. En lien avec le nombre maximum d'heures de travail pouvant être demandées aux travailleurs? Non Oui

107.2. En lien avec les heures de travail des jeunes travailleurs? Non Oui

107.3. En lien avec l'enregistrement des temps de travail? Non Oui

107.4. En lien avec la consignation des heures? Non Oui

107.5. En lien avec les périodes de congé? Non Oui

107.6. En lien avec les jours de repos? Non Oui

107.7. En lien avec les jours fériés? Non Oui

107.8. En lien avec les périodes de repos? Non Oui

107.9. En lien avec les intervalles fixés pour le repas?

Veillez décrire comment vous veillez au respect de l'ensemble des lois et règlements d'application en vigueur en matière d'heures de travail.

107.10. Au cours des 12 derniers mois, y a-t-il eu des violations de la loi sur les heures de travail? Non Oui

En cas de réponse positive, veuillez préciser :

108. Existe-t-il des **limites d'heures de travail** (par jour, par semaine, par mois ou par an) définies par la législation ou un règlement d'application à l'échelle locale ou par une convention collective? Non Oui

En cas de réponse positive :

108.1. Au cours des 12 derniers mois, toutes les heures de travail ordinaires (par jour, par semaine, par mois ou par an) pour l'ensemble des employés étaient-elles dans les limites autorisées en vertu de la loi ou de la convention applicable? Sans objet

108.2. Au cours des 12 derniers mois, toutes les heures de travail supplémentaires (par jour, par semaine, par mois ou par an) pour l'ensemble des employés étaient-elles dans les limites autorisées en vertu de la loi ou de la convention applicable? Non Oui

108.3. Des exceptions à ce maximum sont-elles autorisées? Non Oui
En cas de réponse positive, veuillez préciser :

109. Quelles sont les **heures de travail classiques ou moyennes**?
- 109.1. Semaine de travail standard?
- 109.2. Nombre moyen d'heures supplémentaires hebdomadaires par personne, chaque semaine?
- 109.3. Nombre maximum d'heures que les travailleurs effectuent chaque jour au cours de la haute saison?
- 109.4. Nombre maximum d'heures que les travailleurs effectuent chaque semaine au cours de la haute saison?

Atténuation de l'impact des heures de travail sur la santé et la sécurité

110. L'entreprise **analyse-t-elle l'impact des heures supplémentaires** ou des heures de travail prolongées sur le risque de blessures et de pathologies au travail? Non Oui
 C'est prévu
En cas de réponse positive, veuillez préciser :

111. Quelles stratégies ont été mises en place par l'entreprise pour **éviter les blessures au travail**?

Communication préalable des heures supplémentaires

112. Les **heures supplémentaires sont-elles obligatoires** ou une condition préalable à l'embauche? Non Oui
- 112.1. Si tel est le cas, les **travailleurs sont-ils informés** de cette politique au début de leur emploi? Non Oui
Veuillez expliquer votre réponse :

Transparence des heures

113. L'entreprise dispose-t-elle d'un **système de comptabilisation du temps** pour effectuer un suivi précis et exhaustif et une élaboration de rapports sur le temps de travail et les congés, ce qui permet de calculer avec précision la rémunération? Non Oui
 C'est prévu
- 113.1. De quelle manière les heures de travail sont-elles **consignées** (heures normales et heures supplémentaires) au quotidien pour chaque travailleur?
- Sans objet – Je ne consigne pas les heures de travail
 - Listes des participants
 - Registres documentés par les employés
 - Cartes de pointage / Fiches de présence
 - Système de consignation électronique
 - Autre : _____
- 113.2. De quelle manière le système de comptabilisation du temps utilisé offre-t-il une transparence des heures de travail (heures supplémentaires comprises) pour les employés et l'entreprise?