

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

Normes et indicateurs de performance

Introduction

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, 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 mixte a élaboré une Charte de déontologie pour des Pratiques responsables en matière d'emploi (la Charte), qui a été adoptée par les Conseils d'administration de la PMA et de la UFPA en 2018. Cette Charte 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 des pratiques saines en matière de santé et de sécurité au travail.

Ces Critères d'évaluation traduisent les notions de la Charte pour s'appliquer concrètement à la production de produits frais et de fleurs. Le document fournit une description du respect de la Charte via des critères d'évaluation (ou des références comparatives) afin d'offrir une méthode d'évaluation et de comparaison par rapport aux pratiques réelles sur les lieux de travail.

Ce document permettra

1. aux parties intéressées d'en apprendre davantage sur l'application concrète de la Charte;
2. d'offrir une norme universelle que les entreprises utiliseront afin de comparer leurs pratiques;
3. la mise en place de normes ou de certifications pour établir un comparatif avec le système actuel des entreprises; et/ou
4. la mise à disposition d'outils pour les employeurs afin qu'ils autoévaluent leur performance.

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. Les critères ne dictent pas l'approche que les entreprises doivent suivre pour être en conformité. Il est entendu que les entreprises appliqueront ces principes de façon différente selon leurs propres circonstances. Les Critères d'évaluation visent à fournir des orientations aux entreprises et aux organismes de vérification dans le but de porter un jugement raisonné sur le respect de la Charte.

En définitive, les travailleurs et les employeurs de l'industrie nécessitent le respect et la prospérité réciproques afin que le secteur soit florissant et durable pour les prochaines générations. Notre réussite dépendra de notre capacité à instaurer des préconisations sectorielles de façon efficace pour permettre une diffusion aussi large que possible, définir des attentes communes et créer une meilleure communication entre les producteurs et les partenaires commerciaux. Ce guide est l'un des piliers sur lesquels repose le développement d'un environnement propice à l'observation de pratiques responsables en matière d'emploi.

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

Respect des lois au travail	1
Conformité aux exigences juridiques	1
Conformité aux exigences juridiques	1
Santé et sécurité au travail	2
Conformité aux exigences juridiques concernant la santé et la sécurité	2
Politiques et procédures	2
Pratiques d'atténuation des risques et d'hygiène industrielle	2
Hébergement fourni par l'employeur	3
Préparation et capacité de réaction aux situations d'urgence	3
Salaires et avantages sociaux	4
Conformité aux exigences juridiques en matière de salaire minimum	4
Conformité aux exigences juridiques en matière de rémunération à la tâche	4
Rétribution directe et opportune dans la monnaie ayant cours légal et fiches de paie	4
Retenues légales et prélèvements	4
Paiement des activités professionnelles	5
Avantages sociaux prévus par la loi	5
Heures de travail	6
Conformité aux exigences juridiques concernant les heures de travail	6
Atténuation de l'impact des heures de travail sur la santé et la sécurité	6
Communication préalable des heures supplémentaires	6
Transparence des heures	6
Respect des normes de conduite professionnelle	7
Communication et mesures de protection des travailleurs	7
Canaux de communication	7
Règlement des différends	7
Absence de représailles	8
Recrutement éthique	9
Transparence des conditions d'emploi	9
Principe de l'employeur payeur	9
Comportement éthique et pratiques transparentes dans le cadre du recrutement	10
Pourvoyeurs de main-d'œuvre responsables	10

Systèmes de gestion et amélioration continue	11
Engagement, stratégie, politiques et procédures	11
Formation	11
Contrôle de la performance	11
Amélioration continue	11
Respect des droits de la personne	13
L'emploi est librement choisi	13
Travail volontaire	13
Atténuation des dettes	13
Liberté de mouvement	13
Respect de la décision des travailleurs souhaitant mettre fin à leur emploi	14
Liberté d'association	15
Conformité aux exigences juridiques concernant la liberté d'association et la négociation collective	15
Protection du libre choix des travailleurs	15
Traitement sans cruauté et absence de harcèlement	16
Interdiction du harcèlement et des abus	16
Lutte contre le harcèlement	16
Volonté d'enquêter et de prendre des mesures concrètes	17
Absence de discrimination	18
Conformité à la lutte contre la discrimination	18
Enquêtes interdites et dépistage médical	18
Égalité des chances	18
Protection des enfants et des jeunes travailleurs	19
Âge minimal pour travailler	19
Protection des jeunes travailleurs	19
Renvoi des enfants	19
Glossaire	20

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.

Conformité aux exigences juridiques

L'entreprise se conforme à l'ensemble des prescriptions juridiques des juridictions au sein desquelles elle mène ses activités, notamment concernant le travail, l'emploi, la lutte contre la corruption et la santé et la sécurité au travail, et s'il y a lieu, les lois sur les pourvoyeurs de main-d'œuvre agricole ou les exigences liées à la sécurité des hébergements et du transport.

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.

Conformité aux exigences juridiques concernant la santé et la sécurité

Les employeurs se conforment aux lois et règlements applicables en matière de santé et de sécurité au travail.

Politiques et procédures

Les employeurs disposent de politiques et de procédures pour identifier et prévenir les dangers et éviter les blessures et les pathologies. Il peut s'agir notamment de politiques et de procédures qui couvrent les thématiques suivantes : hygiène industrielle et assainissement, prévention des risques chimiques, sécurité liée aux équipements et aux machines, sécurité incendie, ergonomie, ventilation, éclairage et sécurité structurale.

L'employeur dispose d'un programme établi de formation à la santé et à la sécurité, au titre duquel il forme régulièrement les travailleurs aux politiques et procédures en matière de santé et de sécurité, ainsi qu'à l'atténuation des risques.

Les accidents et les blessures font l'objet d'une enquête et sont documentés (pour mettre en place des mesures correctives).

Pratiques d'atténuation des risques et d'hygiène industrielle

Les employeurs disposent d'un programme en vertu duquel ils peuvent efficacement identifier, classer par ordre de priorité et atténuer les risques de blessures et de pathologies au travail de façon continue. Un tel programme peut inclure, sans toutefois s'y limiter, la mise en place de systèmes, de formations et d'une supervision pour favoriser la bonne santé et faire appliquer et maintenir une bonne hygiène personnelle, l'assainissement du site, la prévention des insolations et des coups de chaleur, la prévention des blessures dues à des mouvements répétitifs, la manutention sécuritaire des machines et des composants électriques, l'utilisation des véhicules, la sécurité des bâtiments, ainsi que pour éviter ou contrôler les expositions qui mettent en danger la vie, la santé ou l'état physique (comme la vue, l'ouïe, la perte d'un membre ou autre). Les employeurs fournissent et entretiennent les équipements de protection individuelle liés au poste. Des renseignements pertinents sur les produits chimiques et des instructions de manutention, comme des fiches de données de sécurité sur le matériel, sont disponibles dans une langue compréhensible par les personnes qui manipulent les produits chimiques, et ces instructions de manutention sont respectées.

Hébergement fourni par l'employeur

Si un hébergement est proposé, fourni ou obligatoire en lien avec le travail à réaliser, il se conforme aux lois et règlements applicables en matière d'occupation, de sécurité structurale, de santé, d'assainissement et de sécurité.

L'hébergement présente des conditions et une infrastructure qui garantissent la sécurité, l'assainissement, la dignité humaine, le respect de la vie privée et la sécurité.

Des mesures sont en place pour éviter le surpeuplement des logements et des aménagements pour dormir, sur la base de mesures standard de surpeuplement généralement reconnues pour la localité ou la région, comme le nombre total de personnes dans une pièce, le nombre de personnes au sol selon le nombre de mètres carrés, et le nombre de personnes selon la taille du logement en fonction de la composition du foyer, le type de structure, l'emplacement ou la surface du terrain.

Les employeurs interdisent aux travailleurs de camper ou de dormir dans les champs.

Préparation et capacité de réaction aux situations d'urgence

L'employeur dispose d'un plan d'intervention d'urgence pour se préparer et répondre aux incendies, catastrophes naturelles, accidents ou autres urgences. Une personne désignée est responsable de la mise en œuvre du plan. Des trousse de premiers secours sont disponibles sur le lieu de travail. Les coordonnées d'urgence des autorités locales sont accessibles et compréhensibles, et les travailleurs ont la possibilité de contacter les autorités en cas d'urgence.

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.

Conformité aux exigences juridiques en matière de salaire minimum

La rémunération versée aux travailleurs est conforme à l'ensemble des lois et règlements applicables pour une semaine de travail ordinaire, comme les salaires minimums, le versement de primes, la rémunération à la tâche, le salaire conventionnel ou d'autres formes de rémunération, les conventions collectives, ainsi que les périodes de repos et de repas.

La rémunération minimum satisfait aux normes juridiques ou aux conventions collectives, selon le cas.

Les registres de temps et de paie sont disponibles pour démontrer que le salaire minimum approprié a été versé.

Conformité aux exigences juridiques en matière de rémunération à la tâche

Les employeurs veillent à ce que tous les travailleurs perçoivent des salaires au moins équivalents au salaire minimum légal pour le temps travaillé. Un processus est en vigueur et fonctionnel pour veiller à ce que les taux de salaire minimum soient versés même lorsque les travailleurs sont rémunérés à la tâche.

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

Les employeurs versent les salaires dans la monnaie ayant cours légal à leurs travailleurs, dans un délai maximum de trente (30) jours. Ce versement peut être effectué en espèces, par chèque, par mandat postal ou au moyen d'un dépôt direct, par leurs soins ou par l'intermédiaire d'un service de la paie qualifié.

Les employeurs fournissent une fiche de paie compréhensible aux travailleurs, où figurent des informations suffisantes pour vérifier l'exactitude de ce qu'ils ont touché et le nombre d'heures travaillées.

Retenues légales et prélèvements

Les retenues et les prélèvements sont conformes à la législation en vigueur.

Tout prélèvement pour des biens ou des services est réalisé à la juste valeur marchande et sur une base volontaire.

Les impôts, la sécurité sociale, l'assurance et toute autre retenue exigée par le gouvernement sont correctement calculés et soumis à l'autorité gouvernementale applicable ou à l'entreprise appropriée dans le délai prescrit par la loi, et documentés en conséquence.

Les documents de paie doivent être compréhensibles et refléter fidèlement les retenues et les prélèvements.

Les retenues salariales ne sont pas utilisées en guise de mesure disciplinaire.

Paiement des activités professionnelles

Les travailleurs sont rétribués pour le temps qu'ils sont tenus de passer dans les locaux de l'employeur ou lorsqu'ils sont de garde au lieu de travail prescrit (comme un rayon de travail), notamment : temps consacré à des activités obligatoires, comme les formations ou les réunions; 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.

Le temps de trajet entre le domicile des travailleurs et le lieu de travail habituel n'est pas rémunéré. Si les employeurs fournissent un transport facultatif quotidien, il s'agit d'un avantage social qui ne constitue pas du temps de travail rémunéré.

Avantages sociaux prévus par la loi

Les employeurs fournissent et s'acquittent de l'ensemble des avantages sociaux, congés et primes exigés par la loi.

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.

Conformité aux exigences juridiques concernant les heures de travail

Les employeurs se conforment à l'ensemble des lois et règlements applicables concernant le temps de travail, notamment : le nombre d'heures de travail pouvant être demandées aux travailleurs (par jour, semaine ou mois); les heures de travail des jeunes travailleurs; l'enregistrement des temps de travail; la consignation des heures; les congés, les jours de repos ou les jours fériés; ainsi que les périodes de repos, les intervalles fixés pour le repas ou les autres pauses.

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

Dans le cadre de leur programme visant à atténuer les risques de blessures et de pathologies au travail, les employeurs évaluent les horaires de travail, notamment le nombre d'heures de travail, les quarts de travail, les jours de repos et les pauses, et prennent des mesures d'atténuation appropriées pour permettre de réaliser le travail demandé en toute sécurité.

Communication préalable des heures supplémentaires

Si des heures supplémentaires légales constituent une condition préalable à l'embauche, les travailleurs en sont avisés au début de leur emploi.

Transparence des heures

Les employeurs disposent d'un système de comptabilisation du temps (adapté à la taille de l'entreprise) 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.

Le système de comptabilisation du temps utilisé offre une transparence des heures de travail (heures supplémentaires comprises) pour le travailleur et l'employeur.

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.

Canaux de communication

Les employeurs utilisent des méthodes de communication efficaces pour informer régulièrement les travailleurs des politiques et procédures de l'entreprise, ainsi que de leurs devoirs, obligations et droits, d'une manière facilement compréhensible pour eux. Plusieurs méthodes de communication, officielles/informelles ou orales/écrites, peuvent s'avérer nécessaires selon la taille et la structure de l'entreprise, la composition des effectifs et la complexité du message à transmettre.

Les employeurs mettent en œuvre et tiennent à jour des systèmes de gestion pour la consultation ou l'engagement des travailleurs, et disposent d'un programme en vigueur au titre duquel les travailleurs peuvent faire part de leur point de vue au sujet de problèmes qui les concernent. Les travailleurs sont activement encouragés à faire part de leurs questions, signaler de bonne foi une activité inappropriée ou abusive, ou discuter d'opportunités avec un superviseur ou avec la haute direction.

Les employeurs doivent avoir des travailleurs sensibilisés aux méthodes et aux programmes qu'ils peuvent utiliser à des fins de communication, de consultation ou d'engagement. En fonction du lieu de travail, les employeurs peuvent être tenus de prendre en compte les différences culturelles et linguistiques de tous les travailleurs lorsqu'ils favorisent la compréhension et la capacité à participer aux méthodes ou programmes utilisés à des fins de communication, de consultation ou d'engagement.

Règlement des différends

Les employeurs disposent d'un mécanisme pour régler les plaintes sur le lieu de travail, si de telles plaintes surviennent. Tous les travailleurs peuvent s'en servir. Les employeurs exigent de la part des pourvoyeurs de main-d'œuvre qu'ils disposent de mécanismes similaires.

Le mécanisme déployé inclut des processus quant à la façon dont les plaintes ou les différends sont soumis, pour leur examen et leur détermination, et pour effectuer un compte rendu aux parties concernées.

Les employeurs encouragent le signalement opportun de tout acte répréhensible avéré ou potentiel.

Absence de représailles

Les travailleurs et les représentants de la direction ne sont pas licenciés ou autrement victimes de représailles pour avoir documenté ou signalé, de bonne foi, des actes répréhensibles avérés ou potentiels, ou pour avoir participé aux vérifications continues et au respect de la Charte de déontologie, ou pour avoir encouragé des collègues à prendre des mesures analogues.

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.

Transparence des conditions d'emploi

Les employeurs doivent obtenir le consentement éclairé des travailleurs vis-à-vis des conditions d'emploi sans tromperie, menace ou contrainte. Les employeurs fournissent un énoncé écrit des conditions d'emploi à chaque travailleur et réalisent une explication orale pour en faciliter l'examen et la compréhension, lorsque cela s'avère nécessaire. L'énoncé écrit doit inclure, sans toutefois s'y limiter, une description de la nature du travail, les conditions générales de l'emploi (p. ex. rémunération, avantages sociaux et heures de travail, conditions de logement le cas échéant) et doit être précis et compréhensible.

Principe de l'employeur payeur

Les travailleurs ne paient pas les pourvoyeurs de main-d'œuvre, les recruteurs, les agences, les fournisseurs, les sous-traitants ou d'autres tiers pour obtenir ou conserver leur emploi. Les coûts afférents au recrutement, à la sélection et à l'embauche sont acquittés, ou remboursés, par les employeurs.

Les employeurs disposent d'une politique financière claire, basée sur le « principe de l'employeur payeur », précisant la gamme des coûts à acquitter par les travailleurs et par les employeurs (qui comprend au minimum les coûts supportés par l'employeur énumérés ci-dessous), ainsi que toute attente et toute échéance en matière de remboursement.

Les employeurs disposent d'un mécanisme pour surveiller les risques de servitude pour dettes, en vérifiant notamment que des frais ou des coûts non autorisés ne sont pas, ou n'ont pas été, facturés aux travailleurs, et que ces derniers n'ont pas fait l'objet d'un arrangement au titre duquel ils sont dans l'incapacité de démissionner en raison d'obligations comme une dette ou une garantie due à l'employeur ou au pourvoyeur de main-d'œuvre. Si des travailleurs ont payé certains frais ou coûts de recrutement énumérés ci-dessous pour obtenir leur emploi, ils doivent être remboursés dès que possible par les employeurs après en avoir pris connaissance, à moins que la loi ne l'interdise.

Les employeurs s'acquittent des coûts afférents aux éléments professionnels, y compris, notamment, visa de travail, frais de documentation ou de traduction, examens médicaux ou coûts de formation ou d'orientation.

Pour les travailleurs migrants étrangers, l'employeur s'acquitte des coûts de transport (taxes et frais compris) associés au déplacement du pays d'origine au pays d'accueil, ainsi que du trajet retour à la fin du contrat de travail.

Les travailleurs s'acquittent des coûts qui ne sont pas spécifiques au poste, notamment : passeport, frais de remplacement en cas de perte de documents, préparation pour un entretien (notamment l'obtention de photos ou de copies de documents), transport jusqu'au lieu de l'entretien (centre de recrutement), dépenses pendant les congés.

Les travailleurs s'acquittent également des coûts raisonnables liés à l'hébergement et aux repas fournis par l'employeur s'ils répondent aux lois et règlements de santé et de sécurité, et s'ils sont facturés à leur juste valeur marchande, à moins que la loi ou le règlement d'application dans la juridiction concernée n'exige des employeurs qu'ils règlent ces coûts.

Comportement éthique et pratiques transparentes dans le cadre du recrutement

Les employeurs et les pourvoyeurs de main-d'œuvre doivent mener leurs activités de manière éthique à toutes les étapes du processus de recrutement et de sélection. Cela englobe la publicité pour les candidats de manière à divulguer la véritable nature du travail. Il leur est interdit de se livrer à un comportement trompeur, frauduleux, malhonnête ou collusoire. Lorsqu'ils emploient des travailleurs migrants étrangers ou internationaux, ils mènent leurs activités en se conformant aux lois ou règlements d'application des pays d'accueil et d'origine. Il ne doit exister aucune discrimination à l'embauche en raison de toute caractéristique protégée par la loi sur les discriminations à l'emploi.

La « substitution de contrat » est interdite (à savoir, des ententes nouvelles ou supplémentaires ne peuvent pas instaurer des conditions de travail inférieures). Les détails figurant dans les conditions d'emploi communiquées aux employés lors du recrutement ou au moment de l'embauche sont conformes aux détails réels des conditions et responsabilités sur le lieu de travail, notamment en ce qui concerne les salaires et les avantages sociaux, les conditions de travail et l'hébergement, le cas échéant.

Pourvoyeurs de main-d'œuvre responsables

S'ils ne réalisent pas eux-mêmes le recrutement, les employeurs doivent faire appel à des pourvoyeurs de main-d'œuvre qui respectent la loi et qui s'engagent à suivre les pratiques responsables en matière d'emploi figurant dans la Charte de déontologie. Les pourvoyeurs de main-d'œuvre ou les intermédiaires doivent mener leurs activités en vertu de contrats écrits et légaux.

Les employeurs disposent d'un processus pour faire appel aux services d'agences réputées de main-d'œuvre forfaitaire (p. ex. celles ayant une licence valide à exercer leur activité, qui se conforment à la loi ou aux règlements d'application, etc.). Les vérifications préalables des pourvoyeurs de main-d'œuvre doivent veiller à ce qu'ils disposent des licences nécessaires et doivent évaluer leur capacité et leur volonté à se conformer aux lois et règlements applicables, ainsi qu'à la Charte de déontologie. Lorsque des problèmes sont constatés, des examens de suivi pour évaluer la réussite de toute procédure de remédiation sont réalisés. Les employeurs prennent des mesures appropriées lorsqu'un pourvoyeur de main-d'œuvre refuse de se soumettre à des vérifications préalables ou omet de coopérer, ou s'il ne peut pas ou ne veut pas mettre fin à une violation du droit du travail ou des droits de la personne.

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.

Engagement, stratégie, politiques et procédures

Le propriétaire ou la très haute direction (comme le PDG ou le Conseil d'administration) s'engage à suivre des pratiques responsables en matière d'emploi.

Les employeurs disposent d'une stratégie qui aborde la question des pratiques en matière d'emploi, et qui repose sur une évaluation des risques et des opportunités en lien avec les droits des travailleurs, leur sécurité et leur bien-être, et qui est intégrée à la stratégie plus vaste de l'entreprise. Les employeurs se servent d'outils pour identifier les risques pour les travailleurs et déterminer les causes de ces risques. La stratégie aborde au minimum l'ensemble des lois et règlements en vigueur à l'échelle nationale, étatique, provinciale ou locale qui s'appliquent au lieu de travail, et cherche à favoriser la mise en œuvre de saines pratiques en matière de ressources humaines.

Les employeurs disposent de politiques et de procédures opérationnelles pour veiller à l'exécution de la stratégie et à l'atteinte des objectifs fixés. Les employeurs allouent des ressources suffisantes pour mettre en œuvre les politiques et les procédures.

Formation

Les engagements des employeurs en faveur de pratiques responsables en matière d'emploi sont communiqués à travers l'entreprise, tout comme les politiques et les procédures applicables. Les personnes chargées de la mise en œuvre des politiques et des procédures reçoivent des formations et des ressources appropriées pour leur permettre de mener les activités nécessaires.

Contrôle de la performance

Les employeurs évaluent les pratiques pour déterminer si elles fonctionnent bien ou mal, et comprendre pourquoi. Si cela s'avère pratique et faisable, l'avis des travailleurs est sollicité au cours de l'évaluation.

Les employeurs maintiennent un système de documentation qui leur 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.

Amélioration continue

Les employeurs doivent disposer d'un programme pour améliorer en continu les processus et la conformité sociale.

Les employeurs analysent 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.

Des membres du personnel de l'entreprise sont chargés de superviser ce programme avec l'autorité et la responsabilité appropriées pour veiller à ce que des mesures correctives soient prises, notamment à travers des modifications des politiques et des processus ou la mise à jour des exigences de formation, le cas échéant.

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.

Travail volontaire

Les employeurs interdisent le travail forcé, le travail obligatoire en milieu carcéral, le travail servile, la servitude pour dettes, la main-d'œuvre engagée à long terme et la traite de personnes.

Atténuation des dettes

Le travail est réalisé uniquement en contrepartie d'une rémunération. Les employeurs ne détiennent pas de dépôts monétaires, d'actes de concession de terrain ou d'autres types de garanties en échange d'un emploi.

Les employeurs ne facturent pas de frais aux travailleurs qui doivent suivre une formation ou des cours théoriques nécessaires pour le poste à pourvoir.

Lorsqu'un logement, des repas ou un transport quotidiens sont proposés, l'acceptation et l'utilisation par les travailleurs sont volontaires, et leur coût est raisonnable.

Les avances sur salaire sont autorisées pour autant qu'elles ne dépassent pas trois mois de salaire ou la limite applicable fixée par la loi.

Des prêts peuvent être consentis aux travailleurs, exclusivement au titre des conditions suivantes : les retenues salariales raisonnables pour les remboursements sont divulguées et convenues par écrit avant toute retenue effective. Les modalités de remboursement n'augmentent pas l'endettement du travailleur et n'engendrent pas de relation d'assujettissement vis-à-vis de l'employeur. Les retenues salariales autorisées sont conformes aux limites fixées par la loi et garantissent un revenu suffisant pour couvrir les besoins fondamentaux, en dehors du versement du salaire final, qui peut être utilisé pour acquitter toute dette restante.

Liberté de mouvement

Les employeurs ne limitent pas la liberté de mouvement des travailleurs sur le lieu de production ou dans toute installation fournie par l'employeur, y compris l'hébergement, sauf si la loi l'exige ou si cela s'avère nécessaire pour des raisons légitimes de sécurité ou d'affaires.

Sont inclus les préceptes suivants :

- Les travailleurs sont libres de démissionner et de quitter leur emploi.
- Les travailleurs disposent d'un accès libre et sans réserve à leurs propres passeports, documents d'identité et documents de résidence. Un espace de stockage sécurisé et accessible pour mettre en lieu sûr ces documents ou d'autres objets de valeur doit être mis à la disposition des travailleurs s'ils occupent un logement proposé, fourni ou imposé par l'employeur, mais son utilisation est volontaire, à moins que la législation ou les règlements d'application ne l'exigent.
- Les travailleurs peuvent accéder librement à de l'eau potable et à des installations sanitaires pendant leur quart de travail, et ne sont pas sanctionnés ou pénalisés s'ils en font usage.
- Un logement fourni par un employeur ou une agence permet la liberté de mouvement et n'est jamais verrouillé pour empêcher les sorties. Certaines restrictions, comme des couvre-feux, sont acceptables à condition d'être raisonnables, ou basées sur des ordonnances juridiques, ou pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs.
- Les travailleurs migrants sont libres de rentrer dans leur pays d'origine ou chez eux au cours des périodes de congé annuel ou personnel, sans avoir à payer quelque forme de dépôt que ce soit et sans faire l'objet de menaces de licenciement ou de représailles.
- La surveillance n'est pas employée à des fins d'intimidation ou de contrôle. La surveillance des lieux de travail fait l'objet d'une adaptation stricte en termes de temps, de lieu et de manière; les employeurs informent les travailleurs de l'existence de tout système de surveillance.

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

Les travailleurs choisissent librement de débiter le travail et peuvent tout aussi librement mettre un terme à leur relation professionnelle. Les employeurs n'ont pas recours à des intimidations ou des menaces de sanctions pour contraindre ou forcer les travailleurs à rester en poste.

Les employeurs ne retiennent pas de paiements ou de droits dus après cessation ou résiliation du contrat de travail. Cela comprend notamment, sans toutefois s'y limiter : salaires, primes, congés accumulés, mais non utilisés ou autres indemnités déjà gagnées. De même, les employeurs ne facturent pas de frais pour résiliation anticipée ou ne confisquent pas de comptes de dépôt ou d'épargne. Les employeurs versent tous les salaires finaux au cours de la période de paie standard détaillée dans les conditions d'emploi.

En dehors de ce qui est expressément requis par la loi ou les règlements d'application, les employeurs n'exigent pas de la part des travailleurs, ou déduisent autrement de leur salaire, des acomptes pour le logement ou des garanties. Les employeurs remboursent tous les dépôts applicables et autorisés ou les garanties conformément à ce qui est expressément requis par la loi ou les règlements d'application, ou le contrat de travail.

Les employeurs organisent et s'acquittent du rapatriement des travailleurs migrants étrangers à la fin de leurs contrats. Les employeurs rapatrient également les travailleurs s'ils résilient le contrat pour quelque motif que ce soit avant la date de fin prévue au contrat, en dehors des cas de faute grave documentée ou d'illégalité.

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.

Conformité aux exigences juridiques concernant la liberté d'association et la négociation collective

Les employeurs se conforment à l'ensemble des lois et règlements d'application en vigueur concernant la liberté d'association et la négociation collective.

Protection du libre choix des travailleurs

Les employeurs sont tenus de respecter les droits des travailleurs à adhérer à, former ou aider une organisation syndicale de leur choix, ou s'abstenir de mener de telles activités, conformément à la législation, aux règlements et aux pratiques applicables.

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.

Interdiction du harcèlement et des abus

Les employeurs traitent chaque travailleur avec dignité et respect. Ils s'engagent en outre à fournir un environnement de travail professionnel et respectueux, exempt de harcèlement illicite et de quelque forme de rétorsion que ce soit. Le recours par toute personne à des menaces orales, physiques, visuelles ou psychologiques, ou l'abus ou le harcèlement de toute sorte, sexuel ou autre, n'est aucunement toléré.

Le harcèlement et les abus représentent des comportements malvenus sur le lieu de travail, qu'une personne raisonnable estimerait être menaçants, intimidants, humiliants, hostiles ou offensants, et sans lien avec les intérêts professionnels légitimes de l'entreprise. Cela peut englober des comportements tellement graves ou envahissants qu'ils entravent la capacité d'une personne à s'acquitter de ses fonctions professionnelles. Cela comprend également toute situation où un avantage lié à un poste, ou un maintien en poste, dépend de l'acceptation d'un harcèlement ou d'un abus, ou en contrepartie de faveurs sexuelles. Le harcèlement ou les abus peuvent être menés par la direction à l'encontre des travailleurs, par les travailleurs à l'encontre d'autres travailleurs, ou par les travailleurs à l'encontre de la direction.

Lutte contre le harcèlement

Les employeurs prennent des mesures diligentes pour empêcher le harcèlement. Sont inclus les préceptes suivants :

- L'entreprise interdit formellement tout comportement de la sorte. Les employeurs documentent les comportements prohibés, les sanctions en cas de harcèlement et le recours des travailleurs en cas de violations.
- Les travailleurs reçoivent des communications détaillées sur leurs droits et les protections dont ils bénéficient face au harcèlement, de telle sorte qu'ils reçoivent et comprennent bien ces informations.
- Les gestionnaires, les superviseurs et les chefs d'équipes bénéficient d'une formation sur l'identification et la lutte contre les comportements inacceptables, ainsi que sur les réponses efficaces à apporter, dans un délai de six (6) mois à compter de leur embauche ou de leur promotion, et dès que cela s'avère nécessaire ou lorsque la loi l'exige.
- Les employeurs conservent des documents sur la formation fournie et les communications transmises (à savoir sur quoi, à qui et quand).

Volonté d'enquêter et de prendre des mesures concrètes

Des mécanismes efficaces existent pour signaler les cas de harcèlement ou soumettre des plaintes pour abus, ainsi que pour mener à bien une enquête à ce sujet et y apporter des réponses. Une personne qualifiée ouvrira rapidement une enquête au sujet de toute plainte pour harcèlement ou abus, de manière équitable et approfondie. La confidentialité des allégations et des spécificités de l'enquête qui s'ensuit est préservée. S'il est effectivement constaté qu'un harcèlement ou un abus a eu lieu, l'employeur prend des mesures correctives immédiates et efficaces. Des mesures pourront également être prises en vue d'empêcher tout harcèlement ou tout abus futur, si cela s'avère nécessaire.

Les employeurs garantissent qu'un travailleur sera protégé des représailles s'il soumet une plainte ou s'il apporte son aide dans le cadre d'une enquête au sujet d'une plainte.

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.

Conformité à la lutte contre la discrimination

Aucune personne ne fait l'objet de discrimination à l'emploi (notamment en ce qui concerne l'embauche, le salaire, les avantages sociaux, les promotions, les récompenses, les mesures disciplinaires, l'accès aux formations ou le licenciement ou le départ à la retraite) en raison de toute caractéristique protégée par la loi sur les discriminations à l'emploi.

Il n'existe aucune 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.

Enquêtes interdites et dépistage médical

Des tests de grossesse, et tout autre examen médical interdit par la législation en vigueur ou les règlements d'application, ne sont administrés ni pendant le processus d'embauche, ni pendant l'emploi.

Les employeurs ne doivent pas demander aux femmes si elles sont enceintes, à moins que cela ne soit pour préserver leur santé et leur sécurité (dans le cas d'une exposition potentielle à des produits chimiques, par exemple).

Égalité des chances

L'égalité des chances pour tous les travailleurs est respectée. Les employeurs offrent les mêmes possibilités de formation et de promotion à tous les travailleurs avec le même type et la même qualité de travail.

La répartition des tâches moins intéressantes, 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 procédures disciplinaires et les politiques de cessation d'emploi sont transparents et basés sur le principe de l'égalité de traitement.

Les superviseurs sont formés pour éviter les pratiques discriminatoires.

Les employeurs se conforment à l'ensemble des exigences juridiques à l'égard des femmes enceintes, qui viennent d'accoucher ou qui allaitent.

Les femmes qui reviennent d'un congé maternité bénéficient d'un poste, d'une rémunération et d'avantages sociaux équivalents, conformément à ce que la loi ou les règlements exigent.

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.

Âge minimal pour travailler

Tous les travailleurs ont l'âge légal de travailler, conformément à ce qui est établi par les lois et règlements applicables dans la juridiction d'emploi. En l'absence de loi à cet égard, les travailleurs doivent être âgés d'au moins quinze (15) ans.

Les employeurs ne recrutent personne sans confirmer, à travers l'utilisation de documents légaux, que le travailleur a atteint l'âge légal de travailler.

Protection des jeunes travailleurs

Les employeurs doivent disposer d'un programme pour se conformer aux restrictions ou exigences réglementaires applicables aux personnes ayant moins de 18 ans.

Les programmes des employeurs doivent exempter les travailleurs de moins de 18 ans de réaliser tout travail susceptible d'être dangereux (que ce soit par sa nature ou en vertu des circonstances au titre desquelles ce travail est mené) et des heures de travail qui entravent leur scolarité obligatoire.

Les mécanismes de mise en œuvre du programme sont clairement définis, appliqués de façon uniforme et documentés. Ces mécanismes prévoient une évaluation des risques du lieu de travail, au titre de laquelle les dangers sont identifiés et communiqués, et comprennent des restrictions applicables visant à protéger les jeunes travailleurs des risques pour leur santé et leur sécurité.

Renvoi des enfants

Les services de garderie, s'ils sont disponibles au travail, ne sont pas situés au même endroit que les zones où le travail est réalisé. Si des services de garderie ne sont pas fournis par l'employeur, un parent ne peut pas venir accompagné de son ou ses enfants au travail. Les enfants non employés n'ont pas accès aux zones de production ou de récolte ni aux autres zones de travail, sauf dans le cas de visites supervisées ou de programmes communautaires.

Si un travailleur n'ayant pas l'âge minimum pour travailler est identifié, il est immédiatement retiré du lieu de travail et gardé en sécurité jusqu'à ce qu'il soit remis à son tuteur légal ou à un représentant officiel du gouvernement applicable.

Glossaire

Travail servile ou servitude pour dettes : 1) Engagement d'une personne à fournir un travail ou des services en garantie du remboursement d'une dette ou d'une autre obligation. 2) Situation où le travailleur est engagé en contrepartie d'un prêt assorti d'un taux d'intérêt élevé; la majeure partie ou l'intégralité de l'argent gagné vise à rembourser le prêt, qui augmente sans cesse. Le travailleur fait face à des menaces, une coercition, de la violence ou de l'intimidation s'il essaie de cesser son emploi. 3) Pratique où les employeurs accordent des prêts assortis d'un taux d'intérêt élevé aux travailleurs dont toute la famille travaille ensuite en contrepartie d'une faible rémunération pour rembourser la dette. Dans des cas extrêmes, une telle dette peut être transmise de génération en génération.

Enfant : toute personne n'ayant pas atteint l'âge minimum de travailler, conformément à ce qui est établi par la juridiction d'emploi. En l'absence de loi à cet égard, un enfant désigne toute personne ayant moins de quinze (15) ans, à moins que la loi locale sur l'âge minimum ne stipule un âge plus élevé pour le travail ou la scolarité obligatoire, auquel cas l'âge plus élevé s'applique.

Entreprise : toute organisation relevant de la chaîne d'approvisionnement des fleurs et des fruits et légumes, notamment les acheteurs, les fournisseurs et les sous-traitants.

Amélioration continue : philosophie opérationnelle fondée sur le principe que l'amélioration des performances est la responsabilité continue de chacun au sein de l'entreprise. Dans le présent document, l'amélioration continue fait référence au processus récurrent visant à améliorer le système de gestion de la performance sociale pour atteindre des améliorations de la performance globale, en adéquation avec la stratégie d'une entreprise qui défend des pratiques responsables en matière d'emploi.

Contrat ou contrat de travail : accord sur les conditions générales en vertu desquelles une personne convient d'exercer des fonctions, conformément aux instructions de l'employeur, en contrepartie d'un salaire convenu. Cet accord peut être oral ou écrit.

Substitution de contrat : pratique visant à remplacer un contrat par un autre qui défavorise le travailleur ou dégrade sensiblement les conditions d'emploi sans l'accord du travailleur.

Mesure corrective : mesure visant à éliminer la ou les causes et causes profondes d'une absence de conformité détectée ou visant à empêcher qu'elle ne se reproduise.

Efficace ou efficacité : l'efficacité fait référence au degré selon lequel un effet prévu est atteint. Les activités prévues sont efficaces si ces activités sont réalisées. De même, les résultats prévus sont efficaces si ces résultats sont atteints.

Employeur : personne faisant appel aux services d'autres personnes, et pour laquelle des employés travaillent en contrepartie d'une rémunération ou d'un salaire. Il peut s'agir notamment d'un pourvoyeur de main-d'œuvre, d'un recruteur ou d'un agent.

Traite de personnes : activité visant à recruter, transférer, receler ou recevoir des personnes, moyennant le recours à une menace, à la force, à une tromperie ou à d'autres formes de coercition, dans le but d'exploiter ces personnes.

Travail obligatoire en milieu carcéral : travail réalisé par des personnes qui sont incarcérées ou font l'objet d'une détention gouvernementale, de nature obligatoire, où la personne n'est pas rémunérée sous forme de salaires, et n'est pas inscrite à un programme de réinsertion où les détenus acquièrent des compétences ou des connaissances théoriques pour trouver du travail plus facilement après leur sortie de prison.

Pourvoyeur de main-d'œuvre : personne physique ou morale qui recrute, sollicite, embauche, fournit ou transporte des travailleurs pour un emploi en échange d'un paiement, d'une rémunération, d'un salaire, d'honoraires ou d'une autre forme de rétribution, que ce soit pour elle-même ou pour le compte de quelqu'un d'autre. Voici quelques termes fréquemment utilisés dans ce sens : fournisseur de main-d'œuvre, agent pour l'emploi, courtier de main-d'œuvre, intermédiaire du marché du travail, recruteurs de main-d'œuvre, agences privées pour l'emploi, agences de dotation en personnel, sous-agents compris. Parfois, les pourvoyeurs de main-d'œuvre sont rémunérés par le site et les salaires des travailleurs individuels sont versés par le pourvoyeur de main-d'œuvre; ce dernier est l'employeur officiel, et continue de gérer les travailleurs comme un « service de main-d'œuvre » rendu à un client.

Statut protégé par la loi : la protection varie selon l'autorité et les règlements applicables. Un tel statut peut inclure des caractéristiques courantes comme la race, la couleur de peau, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression sexuelles, l'origine ethnique ou nationale, le handicap, la grossesse, la religion, l'affiliation à un parti politique, l'adhésion à un syndicat, le statut d'ancien combattant, des informations génétiques protégées ou la situation matrimoniale.

Travailleur migrant : personne qui travaille suffisamment loin de sa résidence permanente pour avoir besoin d'un logement pendant toute la durée de son emploi. Un migrant peut être originaire du même pays ou d'un autre pays. Bien souvent, cette notion fait référence à une personne qui est engagée, ou qui a été engagée, pour réaliser une activité rémunérée dans un pays dont elle n'est pas ressortissante et où elle n'a pas l'intention de demeurer en permanence ou qui a volontairement migré de façon provisoire vers une autre région du pays pour rechercher et exercer une activité rémunérée. Dans certains pays ou certaines régions, ces personnes peuvent être définies comme celles ayant besoin de permis spéciaux pour travailler dans cette localité.

Versement de primes : rémunération supplémentaire fournie aux employés qui travaillent au cours de certaines heures ou dans le cadre de certaines conditions, conformément à ce qui est défini et réglementé par les lois et règlements applicables. À titre d'exemple, une rémunération supplémentaire peut s'avérer nécessaire pour des heures supplémentaires, un travail de nuit, un travail pendant des jours fériés ou le dimanche, en fonction de la juridiction applicable.

Acheteur : entreprise qui achète des fruits et légumes ou des fleurs en quantités commerciales.

Pratiques en matière d'achat : activités quotidiennes menées par les entreprises qui développent des produits en vue de les commercialiser. Cela peut englober les activités suivantes : réalisation d'illustrations, de dossiers d'information technique ou d'échantillons de produits; prévision des ventes ou des volumes; négociation avec des fournisseurs au sujet des coûts, de la livraison et d'autres conditions; contrôle des finances et des stocks; mise à l'essai de l'esthétique et de la qualité des produits; prise de décisions quant à la passation de commandes; planification de la production. Les activités sont généralement organisées selon un calendrier d'échéances et de jalons importants pour les différents travaux, afin de veiller à ce que les produits puissent être fabriqués et fournis en magasin dans le respect de la date fixée.

Rayon de travail : emplacement des champs où un travailleur s'acquitte de ses fonctions prévues au contrat, en particulier lorsque le travail n'est pas confiné à une seule exploitation agricole, mais situé dans une région voisine.

Évaluation des risques : processus visant à identifier les politiques et les pratiques d'une entreprise en matière de santé, de sécurité et d'emploi, et à classer par ordre de priorité les risques connexes. En tant que composante de l'analyse des risques, cette activité sous-entend l'identification, l'évaluation et l'estimation des niveaux des risques impliqués dans une situation, leur comparaison par rapport à des valeurs de référence ou des normes, et l'identification d'un niveau de risque acceptable.

Approvisionnement responsable : examen visant à déterminer si les biens sont produits et achetés d'une manière qui démontre le respect des personnes qui les produisent.

Travail saisonnier : travail ou tâche réalisé(e) au cours de certaines saisons ou périodes de l'année qui, de par sa nature, ne peut pas être continu(e) ou réalisé(e) tout au long de l'année.

Travailleur saisonnier : personne employée qui occupe un poste temporaire sur une base saisonnière.

Fournisseur / Sous-traitant : personne physique ou morale de la chaîne d'approvisionnement qui fournit directement à l'entreprise des biens ou des services faisant partie intégrante de, utilisés dans ou pour la production des biens ou services de l'entreprise.

Travailleur temporaire : personne employée pendant moins d'un an ou qui occupe des locaux d'habitation loin de son domicile en lien avec son emploi.

Travailleur : toute personne qui a été engagée, en vertu d'un contrat, pour réaliser une tâche. Cela comprend les propriétaires d'exploitations agricoles et les gestionnaires. Les travailleurs peuvent être : permanents, saisonniers, temporaires, sous contrat auprès d'un pourvoyeur de main-d'œuvre ou migrants.

Organisation syndicale : association volontaire autonome de travailleurs qui défendent et font avancer les droits et les intérêts des travailleurs. Cela comprend, sans toutefois s'y limiter, le mouvement syndical, à savoir une association de travailleurs unis sous la forme d'une entité unique et représentative dans le but d'améliorer la situation économique des travailleurs et leurs conditions de travail à travers la négociation collective avec les employeurs.

Jeune travailleur : tout travailleur âgé de moins de dix-huit (18) ans, mais qui n'a plus l'âge d'être un enfant, comme défini ci-dessus.