

Cher adhérent potentiel,

En raison du rôle majeur que vous jouez dans l'industrie des fruits et légumes ou dans l'industrie florale, nous invitons votre entreprise à faire la démonstration publique de son engagement envers des pratiques responsables en matière d'emploi dans toute l'industrie en adhérant à la Charte de déontologie pour des Pratiques responsables en matière d'emploi.

Fruit d'un effort conjoint de la Produce Marketing Association et de la United Fresh Produce Association, le Comité mixte sur les Pratiques responsables en matière d'emploi a été fondé en 2015. Sa mission : établir une référence commune pour définir une approche globale et sectorielle en faveur de pratiques responsables en matière d'emploi dans les chaînes d'approvisionnement de l'industrie des fruits et légumes et de l'industrie florale, et énoncer des attentes cohérentes vis-à-vis des partenaires commerciaux, des travailleurs et des consommateurs.

Le Comité a beaucoup travaillé avec des membres de l'industrie, des parties prenantes essentielles, des conseillers spécialisés et le public en général pour élaborer la Charte, qui a été approuvée par les Conseils d'administration des deux associations en janvier 2018.

La Charte énonce des valeurs et des principes essentiels à l'échelle de l'industrie pour défendre des pratiques responsables en matière d'emploi et d'achat dans les chaînes d'approvisionnement mondiales des fruits et légumes frais et des fleurs.

La Charte a été lancée en juillet 2018 dans l'espoir de sensibiliser et d'éduquer un public très large. En vue de soutenir l'adoption et la mise en œuvre réussies de la Charte, les deux associations sectorielles entreprennent les activités suivantes :

- sensibiliser les membres des associations et leurs partenaires de la chaîne d'approvisionnement à l'échelle mondiale aux principes de la Charte et encourager le respect de ces principes;
- favoriser la reconnaissance mutuelle des efforts des adhérents pour garantir la conformité;
- éduquer les membres de l'industrie et fournir des instruments utiles aux producteurs, aux entreprises et aux gestionnaires individuels pour renforcer leurs capacités à stimuler et démontrer des pratiques responsables en matière d'emploi ou d'approvisionnement éthique dans leur travail.

Veuillez passer en revue la Charte ci-jointe et la FAQ qui répondra à toutes les questions que vous vous posez sur le fait de devenir membre. Vous trouverez également un Modèle d'adhésion que vous pouvez utiliser. Nous vous remercions pour votre attention. Nous espérons que vous contribuerez à l'effort sectoriel pour démontrer nos valeurs essentielles.

Cordialement,

IFPA

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 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 afin de formuler des commentaires à la direction et de 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.

Systemes 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.

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

Foire aux questions (FAQ)

De quelle manière la Charte de déontologie pour des Pratiques responsables en matière d'emploi a-t-elle été élaborée?

Fin 2015, les Conseils d'administration de la Produce Marketing Association (PMA) et de la United Fresh Produce Association (United Fresh) ont créé un Comité mixte sur les Pratiques responsables en matière d'emploi (le Comité). Lancé avec seize (16) membres, le Comité était équitablement composé de fournisseurs et d'acheteurs de fruits et légumes. L'objectif du Comité était double : évaluer les pratiques appropriées en matière d'emploi dans les chaînes d'approvisionnement des fruits et légumes et des fleurs, et définir une approche globale et sectorielle à l'égard de pratiques responsables en matière d'emploi ainsi que les attentes vis-à-vis des partenaires commerciaux et du public.

Entre 2016 et 2017, le Comité a élaboré l'ébauche de la Charte de déontologie pour des Pratiques responsables en matière d'emploi (la Charte), en dressant la liste des valeurs et des principes essentiels pour des pratiques responsables en matière d'emploi dans les chaînes d'approvisionnement mondiales des produits frais et des fleurs qui favorisent et soutiennent la santé et la sécurité au travail ainsi que la dignité et le respect à l'égard des travailleurs. Après avoir réalisé un travail considérable auprès des membres de l'industrie, des conseillers spécialisés et le public en général, les associations ont adopté la version définitive de la Charte en janvier 2018 en tant que norme recommandée pour l'ensemble des membres de l'industrie.

Pourquoi mon entreprise ou organisation devrait-elle adhérer à la Charte?

En adhérant à la Charte, une entreprise ou une organisation fait la démonstration publique de son engagement envers des pratiques responsables en matière d'emploi, et prend position au cœur d'une communauté globale qui cherche à accroître la confiance envers les fruits et légumes et les fleurs et à nouer des relations commerciales responsables, ce qui est essentiel à la réussite de l'industrie.

Voici quelques-uns des avantages induits par une adhésion à la Charte :

1. défendre sa position de chef de file dans l'industrie pour appuyer les efforts collectifs en vue de communiquer, soutenir et promouvoir des principes responsables en matière d'emploi dans les chaînes d'approvisionnement de l'industrie des fruits et légumes et de l'industrie florale;
2. faire savoir aux partenaires commerciaux essentiels qu'une entreprise agit en faveur de pratiques responsables en matière d'emploi;
3. répondre publiquement aux attentes des parties prenantes pour un leadership visible dans le domaine des pratiques responsables en matière d'emploi;
4. bénéficier d'un accès à l'expertise, aux outils et aux supports de la PMA et de la United Fresh;
5. contribuer à concevoir des solutions pour réduire les fardeaux et les coûts associés à la duplication des efforts de vérification.

Qui peut devenir membre et quelles sont les modalités d'adhésion à la Charte?

N'importe quelle entreprise ou organisation sectorielle qui relève de l'industrie des fruits et légumes ou de l'industrie florale peut adhérer à la Charte. La PMA et la United Fresh recherchent une vaste participation auprès de chaque segment des chaînes d'approvisionnement des fruits et légumes frais et des fleurs (notamment auprès des producteurs, expéditeurs, entreprises de transformation de fleurs fraîchement coupées, grossistes, distributeurs, détaillants, exploitants de services alimentaires, fournisseurs sectoriels et associations connexes) pour adhérer à la Charte et démontrer publiquement leur engagement en faveur de la sécurité sur leur lieu de travail, du respect de la dignité des travailleurs et de la conformité à l'ensemble des exigences légales, outre un engagement visant à mettre en place une action coordonnée dans l'industrie pour des pratiques responsables en matière d'emploi.

Pour devenir adhérent, un membre de l'équipe de direction s'engage par écrit à entreprendre des efforts à l'appui des activités suivantes :

- encourager l'utilisation des principes figurant dans la Charte pour promouvoir des pratiques responsables en matière d'emploi;
- mettre à profit la Charte pour façonner les normes et les pratiques de gestion de la chaîne d'approvisionnement;
- promouvoir la sensibilisation à l'échelle de l'industrie et la compréhension de l'importance du soutien des pratiques responsables en matière d'emploi dans toute la chaîne d'approvisionnement;
- harmoniser les mécanismes de surveillance de la chaîne d'approvisionnement à travers la reconnaissance et l'acceptation de vérifications qui mettent à profit les principes figurant dans la Charte, en vue d'aider à minimiser le nombre de vérifications auxquelles les exploitations agricoles et les fournisseurs doivent se soumettre pour démontrer leur conformité;
- maintenir un dialogue continu avec les parties prenantes appropriées pour soutenir le respect des normes à travers l'industrie.

Le contenu du Modèle d'adhésion rédigé sur du papier à en-tête de l'entreprise peut être utilisé à cette fin. L'entreprise ou l'organisation soumettra son intention de devenir membre en adressant un courriel à la PMA ou à la United Fresh avec de tels renseignements.

L'adhésion est-elle juridiquement contraignante?

Non. L'adhésion à la Charte est un acte volontaire et relève de la décision d'une entreprise individuelle ou d'une association. Il s'agit d'une déclaration d'intention. L'adhésion n'a pas vocation et n'a pas été conçue pour être juridiquement contraignante ou créer des déclarations ou des engagements légalement exécutoires.

En outre, il s'agit d'une initiative pleinement volontaire. Ni la PMA ni la United Fresh ne contrôleront ou ne feront corriger le comportement ou les actions des entreprises ou des organisations ou associations sectorielles. La Charte a plutôt été conçue pour soutenir et promouvoir des pratiques responsables en matière d'emploi, ainsi que pour encourager la collaboration et les partenariats.

Une entreprise ou une association peut également révoquer son adhésion à tout moment en transmettant un courrier d'un haut dirigeant à l'attention du Conseil d'administration de la PMA ou de la United Fresh, et en précisant les raisons de cette révocation.

De quelle manière le nom des adhérents est-il rendu public?

Un site Web géré conjointement par la PMA et la United Fresh pour promouvoir la Charte dressera la liste de toutes les entreprises et organisations qui adhèrent à la Charte. En cas de demande de la sorte, le site Web peut également fournir, volontairement, un lien vers le site Web du membre pour expliquer plus en détail ses pratiques responsables en matière d'emploi.

Que se passe-t-il si je dispose déjà d'un Code de conduite pour mon entreprise?

Que signifie le fait d'adhérer à la Charte dans ce cas-là?

La Charte n'a pas vocation à remplacer les codes ou les systèmes existants. Elle compile les normes qu'un ensemble d'entreprises représentatives du secteur d'activité a jugées appropriées pour apporter la preuve de normes responsables en matière d'emploi dans les industries des fruits et légumes et des fleurs. La Charte présente le consensus actuel sur les éléments fondamentaux des pratiques responsables en matière d'emploi, ainsi que des critères d'évaluation qui démontrent le respect de ces principes.

La Charte peut être intégrée aux codes ou systèmes existants, ou être utilisée à titre de référence pour réaliser un comparatif et autrement passer en revue les outils existants. Un adhérent est libre de décider des actions qu'il juge appropriées pour mettre en œuvre les Engagements. Ainsi, une entreprise peut adopter la Charte en la revendiquant comme sienne, ou l'intégrer simplement pour combler les éléments manquants de son propre programme. Même si nous prévoyons que certaines entreprises auront besoin de personnaliser les critères d'évaluation en fonction de leur situation et des activités qu'elles mènent, nous espérons favoriser la cohérence des vérifications ou évaluations de ces normes et ainsi réduire la duplication des méthodes de vérification chez les acheteurs.

Qu'entendons-nous par l'harmonisation des mécanismes de surveillance et de vérification de la chaîne d'approvisionnement?

Depuis l'avènement des audits sociaux dans la chaîne d'approvisionnement il y a plus de vingt (20) ans, nous avons constaté que le nombre de normes et de méthodes liées aux audits sociaux a connu une augmentation significative. Outre le fait de contribuer à la « fatigue des vérifications », cette duplication réduit la valeur des vérifications et consomme des ressources. L'objectif du Comité est de créer des opportunités pour l'harmonisation et la convergence des efforts à travers toutes les facettes de la chaîne d'approvisionnement des fleurs et des fruits et légumes en vue de soutenir des pratiques sectorielles qui sont conformes aux normes légales internationales, ainsi qu'aux lois en vigueur à l'échelle nationale et locale. Parmi ses objectifs, le Comité cherche à réduire les coûts, l'administration, le temps et les efforts liés aux vérifications faisant double emploi et auxquelles les exploitations agricoles et les fournisseurs doivent se soumettre pour démontrer leur conformité. Il est demandé aux adhérents de soutenir les efforts visant à harmoniser les mécanismes de surveillance de la chaîne d'approvisionnement. Pour ce faire, un adhérent est libre de décider de la meilleure manière d'y parvenir.

Un membre peut ainsi entreprendre l'une quelconque des actions suivantes :

- reconnaître et accepter les vérifications qui reposent sur les principes énoncés dans la Charte;
- remplacer les outils privés de vérification qui sont utilisés dans ses programmes d'approvisionnement responsable par des outils mis en place à l'échelle du secteur d'activité (comme l'auto-évaluation de la Charte);
- réaliser un comparatif entre les normes existantes et la Charte, et cibler une vérification complémentaire des lacunes ou des divergences;
- utiliser la reconnaissance de l'équivalence de la Charte (lorsque cela est possible) pour identifier les normes qui sont équivalentes à la Charte et encourager le recours à ces normes reconnues.

À qui s'adresse la Charte?

La Charte vise à définir un cadre de travail pour établir des pratiques responsables en matière d'emploi. Elle s'applique à toute la chaîne d'approvisionnement.

Néanmoins, la mise en œuvre se concentre principalement sur le terrain à l'heure actuelle (à savoir, les processus de production pour les fruits et légumes frais et les fleurs aboutissant à un produit non transformé, comme la récolte, la culture, l'élevage, la production et le conditionnement).

Que se passe-t-il en cas de mise à jour de la Charte?

La Charte fera régulièrement l'objet d'un examen dans le cadre d'un processus ouvert et public pour répondre aux problèmes émergents et garantir une amélioration continue des pratiques responsables en matière d'emploi dans toute l'industrie. Les Conseils d'administration de la PMA et de la United Fresh passeront en revue et approuveront toute modification proposée de la Charte de déontologie pour garantir sa cohérence avec la mission et les valeurs originales.

Avant toute mise en application, un préavis de quatre-vingt-dix (90) jours sera accordé à toutes les entreprises ou associations ayant adhéré à la Charte en cas de changement apporté à celle-ci. Les participants auront alors l'occasion de réévaluer leur engagement à ce moment-là et de renouveler leur adhésion.

Les partenaires commerciaux tiers d'un adhérent doivent-ils également adhérer à la Charte?

L'adhésion à la Charte tient compte de la diversité du secteur. Par conséquent, le cadre de travail définit de grands principes et invite les entreprises ou organisations individuelles à réfléchir à la manière dont ils devraient s'appliquer à leurs activités. Ainsi, c'est à chaque entreprise ou organisation de déterminer la façon dont elle souhaite impliquer ses partenaires commerciaux.

Que se passe-t-il si un adhérent rencontre des difficultés pour se conformer à la Charte?

Un membre est libre de décider d'un plan d'action approprié pour mettre en œuvre la Charte. Ni la PMA ni la United Fresh ne contrôleront ou ne feront corriger le comportement ou les actions des entreprises ou des associations sectorielles.

Une entreprise ou une organisation qui adhère à la Charte, mais ne respecte pas ses engagements risque d'entacher sa réputation. En règle générale, la mise en œuvre des principes constitue un processus d'amélioration continue, plutôt qu'une liste de contrôle contraignante à laquelle il convient de se conformer.

CHARTRE DE DÉONTOLOGIE POUR DES PRATIQUES RESPONSABLES EN MATIÈRE D'EMPLOI DOCUMENT D'ADHÉSION

[Contenu à rédiger sur du papier à en-tête de l'entreprise ou de l'organisation]

À l'attention de Conseil d'administration de :
International Fresh Produce Association

L'entreprise ou l'organisation soussignée adhère à la Charte de déontologie pour des Pratiques responsables en matière d'emploi en vue de promouvoir ses principes liés à des normes de travail responsables dans les industries des produits frais et des fleurs.

Dans le cadre de notre adhésion, nous nous engageons à soutenir les activités suivantes :

- encourager l'utilisation des principes figurant dans la Charte pour promouvoir des pratiques responsables en matière d'emploi;
- mettre à profit la Charte pour façonner les normes et les pratiques de gestion de la chaîne d'approvisionnement;
- promouvoir la sensibilisation à l'échelle de l'industrie et la compréhension de l'importance du soutien des pratiques responsables en matière d'emploi dans toute la chaîne d'approvisionnement;
- harmoniser les mécanismes de surveillance de la chaîne d'approvisionnement à travers la reconnaissance et l'acceptation de vérifications qui mettent à profit les principes figurant dans la Charte, en vue d'aider à minimiser le nombre de vérifications auxquelles les exploitations agricoles et les fournisseurs doivent se soumettre pour démontrer leur conformité;
- maintenir un dialogue continu avec les parties prenantes appropriées pour soutenir le respect des normes à travers l'industrie.

Sincères salutations,

[Signature]

[Nom et fonction]

[Nom complet de l'entreprise ou de l'organisation]