

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

Directives pour des pratiques responsables en matière d'achat

Introduction

En 2018, les Conseils d'administration de la Produce Marketing Association (PMA) et de la United Fresh Produce Association (UFPA) ont adopté la Charte de déontologie pour des Pratiques responsables en matière d'emploi (la Charte), visant à établir un cadre de travail à l'échelle de l'industrie en faveur de pratiques responsables en matière d'emploi dans les chaînes d'approvisionnement des produits frais et des fleurs à l'échelle mondiale qui favorisent et soutiennent la santé et la sécurité au travail, ainsi que la dignité et le respect à l'égard des travailleurs. La Charte énonce les valeurs et les principes que l'industrie des fruits et légumes frais et l'industrie florale reconnaissent comme étant essentiels à la production.

La Charte inclut des pratiques responsables en matière d'achat dans le cadre de la mise en œuvre sectorielle. Même si la Charte n'a pas vocation à aborder la question des stratégies commerciales de toute entreprise adhérente, les pratiques en matière d'achat peuvent avoir un impact sur la capacité de l'industrie à se conformer pleinement aux principes de la Charte. Ainsi, ces orientations sur les pratiques responsables en matière d'achat aideront les entreprises à se conformer aux principes de la Charte tout au long de leur chaîne d'approvisionnement.

Les pratiques en matière d'achat varient considérablement selon le secteur et l'entreprise, et si elles ne sont pas gérées en tenant compte de leur impact, elles peuvent avoir une incidence négative sur les conditions de travail d'une chaîne d'approvisionnement. Tout au long de la chaîne d'approvisionnement, plusieurs types d'acheteurs ont un rôle à jouer pour veiller au recours à des pratiques responsables en matière d'emploi. Le présent guide offre une description des implications de ce rôle et peut fournir de précieux conseils aux acheteurs sur la manière d'éviter et d'atténuer les risques liés à la concrétisation des principes de la Charte.

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.

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 pour des Pratiques responsables en matière d'emploi.

Engagement en faveur d'un approvisionnement responsable

Les acheteurs peuvent mettre en place un engagement en faveur d'un approvisionnement responsable, sur la base des principes de la Charte, et peuvent publier cet engagement pour permettre aux fournisseurs et aux autres parties intéressées de le consulter.

Sensibilisation

Les acheteurs peuvent prendre des mesures pour accroître la sensibilisation au sein de l'entreprise et dans leur réseau de fournisseurs au sujet de leur engagement en faveur d'un approvisionnement responsable, sur la base des principes de la Charte, et au sujet de l'importance d'instaurer des pratiques en matière d'achat en phase avec cet engagement. De telles mesures peuvent inclure des formations et l'élaboration et la diffusion de supports éducatifs.

Définir les attentes vis-à-vis des fournisseurs

Les acheteurs peuvent suggérer des mesures pour leur chaîne d'approvisionnement en vue de définir des attentes dans toute la chaîne d'approvisionnement en faveur de pratiques responsables en matière d'emploi conformes aux principes de la Charte. Les mesures suggérées visent à accroître la sensibilisation tout au long de la chaîne d'approvisionnement et à l'échelle de l'industrie.

Comprendre les pratiques en matière d'achat

Les acheteurs peuvent prendre des mesures pour comprendre pleinement leurs pratiques en matière d'achat et la corrélation avec l'engagement de l'entreprise en faveur d'un approvisionnement responsable. De telles mesures peuvent comprendre, sans toutefois s'y limiter, les activités suivantes :

- cerner les pratiques en matière d'achat de l'entreprise;
- évaluer la manière dont ces pratiques en matière d'achat interagissent avec l'engagement de l'entreprise en faveur d'un approvisionnement responsable et la concrétisation des principes de la Charte;
- identifier les impacts négatifs qui peuvent découler des pratiques en matière d'achat;

- accroître la sensibilisation en interne au sujet de l'impact des pratiques en matière d'achat; et
- veiller à la bonne coordination entre les fonctions et les segments opérationnels pour garantir une sensibilisation de l'engagement envers un approvisionnement responsable et les impacts des pratiques en matière d'achat sur cet engagement.

Atténuation des impacts négatifs

Si les acheteurs prennent conscience de l'existence des impacts négatifs de leurs pratiques en matière d'achat sur la concrétisation des principes de la Charte au sein de leur chaîne d'approvisionnement, ils peuvent prendre des mesures appropriées pour en atténuer l'ampleur.

Les acheteurs peuvent mettre au point des mesures incitatives positives, pertinentes pour l'entreprise, afin que les fournisseurs produisent de manière responsable, en adéquation avec la Charte.