



La Protection Des droits des Travailleurs dans le Monde **Code de Conduite sur le Lieu de Travail**

PRÉAMBULE

Le Code de conduite sur le lieu de travail (COC) de l'Association pour un travail équitable (FLA) définit les normes du travail qui visent à instaurer des conditions de travail décentes et humaines dans la chaîne d'approvisionnement des sociétés affiliées. Le Code de conduite est basé sur les normes de l'Organisation internationale du travail et les bonnes pratiques de travail reconnues au niveau international. Toutes les entreprises affiliées à la FLA sont tenues de se conformer à toutes les lois et réglementations pertinentes et applicables du pays dans lequel les travailleurs sont employés et de mettre en œuvre le Code de conduite dans leurs établissements concernés. Lorsque des différences ou des conflits de normes apparaissent, les entreprises affiliées sont censées appliquer la norme la plus élevée et la plus favorable aux travailleurs.

La FLA surveille la conformité au Code de conduite, en examinant attentivement le respect des Repères de conformité et du Principe de surveillance. Les Repères de conformité identifient les exigences spécifiques pour satisfaire chaque norme du Code, alors que le Principe de surveillance guide l'évaluation de la conformité. La FLA s'attend à ce que les sociétés affiliées apportent des améliorations lorsque les normes du Code ne sont pas respectées et qu'elles développent des mécanismes durables pour assurer une conformité constante.

Les Repères de conformité agricole reconnaissent les circonstances particulières des travaux agricoles, allant des exploitations agricoles dotées de structures de travail informelles jusqu'aux exploitations agricoles qui impliquent des relations de travail formelles, et fournissent des conseils aux entreprises sur la manière de mettre en œuvre les exigences du Code de conduite à travers leurs chaînes d'approvisionnement agricoles.

Lors de la Surveillance externe indépendante (IEM) effectuée au niveau des exploitations agricoles, la FLA surveille le respect des Repères agricoles et rédige un rapport public qui met en évidence les lacunes de conformité aux normes. La FLA s'attend à ce que les sociétés affiliées apportent des améliorations lorsque les normes ne sont pas respectées et qu'elles développent des mécanismes durables pour assurer une conformité constante. C'est la responsabilité ultime de la société affiliée d'assurer le maintien des normes dans sa chaîne d'approvisionnement, y compris aux fermes fournisseurs. Celles-ci peuvent le faire en collaborant avec leurs autres fournisseurs et partenaires d'exécution en amont et en facilitant le processus pour les petits exploitants agricoles.

CODE DU TRAVAIL ÉQUITABLE

Le Fair Labor Code de la Fair Labor Association (FLA) définit des normes en matière de protection des droits des travailleurs dans les usines et les fermes. Le Fair Labor Code repose sur les normes de l'Organisation internationale du travail et sur les droits de l'homme internationalement reconnus. Les entreprises membres de la FLA acceptent de faire respecter ces normes relatives au milieu de travail dans le cadre de leurs chaînes logistiques mondiales afin de protéger les travailleurs et de faire des usines et fermes de meilleurs endroits de travail.



ÉLÉMENT DU CODE	DESCRIPTION
RELATION DE TRAVAIL	Les employeurs doivent adopter et adhérer à des règles et conditions d'emploi qui respectent leurs travailleurs et, au minimum, garantir leurs droits tels qu'énoncés dans les lois et des réglementations nationales et internationales relatives au droit du travail et de la sécurité sociale.
NON-DISCRIMINATION	Personne ne doit subir de discrimination dans l'emploi, au niveau de l'embauche, du salaire, de la promotion, de la discipline, du licenciement ou de la retraite, sur la base du sexe, de la race, de la religion, de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle, de la nationalité, de l'opinion politique, du groupe ou de l'origine ethnique.
HARCÈLEMENT OU ABUS	Chaque employé doit être traité avec respect et dignité. Aucun employé ne doit être l'objet de harcèlement physique, sexuel, moral ou verbal ou être l'objet d'abus.
TRAVAIL FORCÉ	Le travail forcé est interdit, y compris le travail en prison, le travail en servitude, le travail asservi ou d'autres formes de travail forcé.
TRAVAIL DES ENFANTS	Aucune personne âgée de moins de 15 ans, ou n'atteignant pas l'âge obligatoire de la fin de scolarité ne doit être employée, le standard le plus haut s'appliquant.
LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DE NÉGOCIATION COLLECTIVE	Les employeurs doivent reconnaître et respecter les droits de liberté d'association et de négociation collective des employés.
SANTÉ, SÉCURITÉ, ET ENVIRONNEMENT	Les employeurs doivent offrir un environnement de travail sain et sécurisé afin de prévenir tout accident et dégradation de la santé causée par, liée à, ou apparaissant au cours du travail ou résultant de l'utilisation des installations de l'employeur. Les employeurs doivent adopter des mesures responsables pour minimiser les impacts négatifs que l'activité a sur l'environnement.
HEURES DE TRAVAIL	Les employeurs ne doivent pas exiger des travailleurs qu'ils travaillent plus que les heures régulières et supplémentaires autorisées par la loi du pays dans lequel ils sont employés. Une semaine de travail régulière ne doit pas dépasser 48 heures. Les employeurs doivent accorder aux travailleurs au moins 24 heures consécutives de repos après chaque période de sept jours. Toutes heures supplémentaires doivent résulter d'un accord consensuel. Les employeurs ne doivent pas exiger d'heures supplémentaires de façon régulière et doivent payer tout travail supplémentaire à un taux de prime. Sauf dans des conditions exceptionnelles, la somme des heures régulières et supplémentaires ne doit pas dépasser 60 heures par semaine.
DÉDOMMAGEMENT	Chaque travailleur a un droit à une compensation pour une semaine régulière de travail qui est suffisante pour subvenir à ses besoins élémentaires et il a le droit de recevoir un revenu discrétionnaire. Les employeurs doivent au moins payer le salaire minimum ou le salaire en vigueur approprié, quel que soit le élevé, respecter toutes les réglementations sur le salaire, et fournir les avantages en nature exigés par la loi ou par le contrat. Lorsque la rémunération n'est pas suffisante pour subvenir aux besoins élémentaires des travailleurs et leur fournir un revenu discrétionnaire, les employeurs doivent travailler avec FLA pour décider d'actions appropriées afin de parvenir progressivement à un niveau de rémunération adéquate.