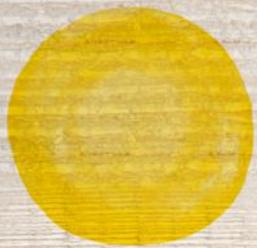




NORMES DE TRAVAIL DE DRISCOLL'S

(Précédemment Normes relatives
au bien-être des travailleurs de Driscoll's)

Updated December, 2017



Driscoll's
Only the Finest Berries™

ÉNONCÉ DE L'OBJECTIF

Ces normes définissent les principes et les attentes dans les lieux de travail de Driscoll's. Nous voulons que le travail au sein de Driscoll's soit une source de fierté pour ces milliers de personnes qui travaillent pour rendre possible notre mission d'enchanter les consommateurs de fruits rouges.

Driscoll's comprend la valeur et l'importance de toutes les personnes impliquées dans notre chaîne d'approvisionnement.

En promouvant le respect, la santé et la sécurité dans les lieux de travail, nous soutenons la vision de notre société « *Être reconnue comme le leader mondial des fruits rouges via l'enrichissement de la vie de toutes les personnes que nous côtoyons.* » Nous croyons que de bonnes conditions de travail doivent être une attente de tous, et par expérience, résulte en un fonctionnement plus productif et une expérience plus enrichissante pour tout le monde.

DOMAINE D'APPLICATION

Ces normes s'appliquent à toutes les travailleuses et tous les travailleurs de notre chaîne d'approvisionnement, sans distinction. Notre effort de mise en place de ces normes s'oriente vers la protection des employés les plus vulnérables de notre entreprise, en particulier les employés migrants et ceux qui travaillent de façon saisonnière.

NORMES DE TRAVAIL INTERNATIONALES

Les normes sont basées sur les conventions et les recommandations de l'Organisation internationale du travail (Organisation internationale du travail ILO), les Conventions et Recommandations, les Exigences des échanges éthiques pour les membres de Sedex (Audit éthique des fournisseurs membres de Sedex (SMETA), les Normes du programme global de conformité sociale des sociétés (Global Social Compliance Program (GSCP), les Normes de l'initiative de conformité sociale des entreprises (Business Social Compliance Initiative (BSCI) et des analyses collaboratives des normes spécifiques à l'agriculture de différentes organisations non-gouvernementales.

RESPECT DES LOIS

Les lois du travail des pays où nous travaillons sont renforcées par ces normes. Lorsque les lois du travail dépassent ces normes, les lois doivent être respectées et appliquées. Lorsque les lois ne fournissent pas le minimum de protection de ces normes, Driscoll's demande aux employeurs de s'adapter à nos attentes.

APPLICATION

Driscoll's s'assurera de l'application de ces normes dans le monde entier. L'application comprendra l'évaluation des sites par des audits indépendants.

ATTENTE DE TRANSPARENCE, SUPPORT ET AMÉLIORATION PERMANENTE

Driscoll's attend un environnement transparent et l'échange d'informations entre nous, nos cultivateurs et nos pépinières concernant les règlements, les pratiques et les conditions de travail. Driscoll's fait son possible pour avoir une approche encourageante et graduelle avec chaque cultivateur et pépinière. Si un problème quelconque est identifié lors du processus d'évaluation, il est attendu des cultivateurs et pépinières de travailler avec Driscoll's pour s'assurer et démontrer une amélioration continue vers les objectifs définis. Cet engagement de transparence comprend un engagement à développer des procédures tierces de plaintes pour les travailleurs agricoles travaillant dans les exploitations agricoles de notre chaîne d'approvisionnement. Driscoll's attend un environnement transparent et l'échange d'informations entre nous, nos cultivateurs et nos pépinières concernant les règlements, les pratiques et les conditions de travail. Driscoll's fait son possible pour avoir une approche encourageante et graduelle avec chaque cultivateur et pépinière. Si un problème quelconque est identifié lors du processus d'évaluation, il est attendu des cultivateurs et pépinières de travailler avec Driscoll's pour s'assurer et démontrer une amélioration continue vers les objectifs définis. Cet engagement de transparence comprend un engagement à développer des procédures tierces de plaintes pour les travailleurs agricoles travaillant dans les exploitations agricoles de notre chaîne d'approvisionnement.

NORME TOLÉRANCE ZÉRO

Driscoll's considère les pratiques suivantes intolérables

- › travail des enfants
- › travail forcé
- › Trafic de personnes
- › Intimidation, abus et harcèlement
- › les conditions de santé et de sécurité qui posent des risques immédiats pour la vie l'intégrité physique

Tous les problèmes identifiés relatifs aux normes de tolérance zéro doivent être corrigés immédiatement par l'employeur ou résulteront à la cessation des relations avec Driscoll's.

1. Le travail est librement choisi

- 1.1 Le travail forcé et le trafic des personnes est interdit, quelle qu'en soit la forme, que ce soit le travail forcé, de détenus ou sous contrainte.
- 1.2 Les employeurs et les sous-traitants ne garderont aucune forme de « dépôt » ou document original personnel des employés tels que des documents d'identité, de citoyenneté, passeport ou visa.
- 1.3 Les travailleurs ont le droit de mettre un terme à leur emploi librement. Le droit des travailleurs de quitter leur lieu de travail à la fin de leur période de travail doit être respecté.

2. Liberté d'association et droit de négociation collective

- 2.1 Les travailleurs ont la liberté de choisir d'établir, s'affilier et agir librement au sein d'organisations de travailleurs, indépendantes, sans interférences ni représailles.
- 2.2 Les représentants des travailleurs ne doivent pas être discriminés et doivent avoir la possibilité lors du temps de travail légal de mener à bien leurs fonctions représentatives sur le lieu de travail.

3. Santé et sécurité du lieu de travail et de l'hébergement de travailleurs

- 3.1 L'employeur doit fournir un environnement de travail sécurisé et hygiénique en permanence, ce qui concerne le transport du, et vers le lieu de travail, lorsqu'il est fourni par l'employeur.
- 3.2 Le lieu de travail doit être exempt de menaces pour la santé des travailleurs et des précautions doivent être prises pour prévenir les accidents et les blessures. Les employeurs doivent se conformer aux lois locales et à l'annexe de cette norme concernant la Santé et sécurité.
- 3.3 Les travailleurs doivent recevoir une formation régulière et suivie sur la santé et la sécurité et cette formation doit être répétée pour les nouveaux travailleurs et ceux qui sont réassignés.
- 3.4 L'accès à des toilettes propres, l'eau potable et le cas échéant à des équipements sanitaires pour conserver la nourriture doit être fourni.
- 3.5 L'hébergement lorsqu'il est fourni doit être propre, sécurisé, remplir les besoins de base des travailleurs et répondre aux exigences soulignées dans l'annexe de cette norme en matière d' Hébergement de ces normes.
- 3.6 L'employeur doit attribuer la responsabilité de la santé de la sécurité à un responsable faisant partie de l'équipe de direction.

4. Travail des enfants et des jeunes travailleurs

- 4.1 En accord avec la convention 138 de l'Organisation internationale du travail (International Labor Organization (ILO)) chaque travailleur doit être âgé d'au moins 15 ans à moins qu'un âge plus avancé ne soit spécifié par les lois locales.
- 4.2 L'employeur doit s'assurer que les règlements et procédures sont implémentées pour prévenir l'emploi d'enfants de moins de 15 ans (ou la limite d'âge légal pour le travail si supérieure)
- 4.3 L'employeur doit avoir des systèmes en place pour vérifier l'âge de toutes les travailleuses et tous les travailleurs et en conserver les preuves dans leur relevé d'emploi.
- 4.4 Il est demandé à l'employeur de fournir des solutions sensibles et appropriées en cas de mise en évidence de l'emploi d'un enfant. Les solutions doivent être celles qui assurent le meilleur intérêt de l'enfant et le retrait du lieu de travail, mais ne doit pas le mettre dans une situation de plus grande vulnérabilité.
- 4.5 Le travailleur doit s'assurer de la protection des jeunes travailleurs (au-dessous de 18 ans) en particulier des conditions de travail sécurisées, du type de travail et des heures de travail. Les jeunes personnes de moins de 18 ans ne doivent pas travailler la nuit, faire des heures supplémentaires, travailler dans des conditions périlleuses, entrer en contact avec des pesticides, opérer sur des machineries lourdes, ou porter des poids lourds.

5. Salaires et avantages

- 5.1 Au minimum, l'employeur doit s'assurer que le salaire et les avantages fournis égalent ou dépassent les minimums légaux et / ou ceux des normes de l'industrie, et / ou ceux applicables par des accords collectifs
- 5.2 Les heures supplémentaires doivent être compensées en accord avec les lois locales
- 5.3 Les emplois doivent toujours être proposés selon les termes applicables de la loi. Au moment de l'emploi, l'employeur doit fournir aux travailleurs un contrat contenant des informations écrites claires sur les conditions de l'emploi dans un langage qu'ils comprennent. Les conditions d'emploi comprennent la description de l'emploi, le salaire, les avantages, les conditions de transport, la date d'embauche et la période d'emploi. L'employeur doit s'assurer que les contrats sont signés avant la date de début de l'emploi.
- 5.4 Le prélèvement sur le salaire en tant que mesure disciplinaire n'est pas autorisé, ainsi que toute déduction de salaire non autorisée par la loi nationale sans accord express de l'employé concerné.
- 5.5 L'employeur doit fournir aux travailleurs un relevé de salaire compréhensible qui comprend les jours travaillés, le salaire ou le taux par pièce gagné par jour, les heures supplémentaires à chaque taux spécifié, les bonus, les indemnités et les déductions légales ou contractuelles pour chaque période de paiement. L'employeur doit s'assurer que les travailleurs admettent l'exactitude des détails du salaire versé.
- 5.6 L'employeur doit s'assurer que les travailleurs sont payés régulièrement en accord avec les lois locales, mais dans tous les cas au moins une fois par mois calendaire. Les paiements doivent être réalisés par des méthodes traçables, pour fournir au travailleur une preuve de paiement.

6. Horaires de travail et jours de repos

- 6.1 L'employeur doit s'assurer que les heures normales de travail sont en accord avec les lois locales et sont clairement définies dans le contrat de travail.
- 6.2 L'employeur doit s'assurer que les heures supplémentaires sont volontaires et n'excèdent pas les limites locales légalement définies. Les travailleurs ne doivent pas être obligés de travailler plus de soixante (60) heures pour toute période de sept (7) jours.
- 6.3 L'employeur doit fournir au moins un jour entier de repos par période de sept (7) jours, ou deux (2) jours de repos par période de quatorze (14) jours lorsque c'est légalement autorisé.
- 6.4 Des relevés détaillés des heures de travail, y compris les heures normales et les heures supplémentaires ainsi que les éventuelles pauses, doivent être conservés pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs.
- 6.5 Les heures supplémentaires attendues doivent être clairement communiquées et acceptées par chaque travailleur.

7. Pas de discrimination

- 7.1 Toute discrimination est interdite et les travailleurs doivent être traités avec respect et dignité. Il ne doit y avoir aucune discrimination à l'encontre d'un travailleur ou d'un potentiel employé en raison de sa race, sa croyance, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, son sexe, son âge, son handicap, son activité syndicale ou politique, son statut matrimonial, sa grossesse, ses opinions religieuses ou son orientation sexuelle.
- 7.2 L'employeur doit offrir des chances égales à toutes les travailleuses et tous les travailleurs.

8. Emplois réguliers, fournisseurs de main d'œuvre et employeurs tiers

- 8.1 Les employeurs et les employeurs tiers auxquels ils font appel doivent s'assurer que les travailleurs ne sont pas tenus de payer des frais de recrutement, des frais de transport ou tout autre frais lié à l'obtention de travail à tout moment du processus de recrutement.
- 8.2 Les travailleurs migrants recrutés dans leur pays ou région d'origine doivent avoir accès au logement, aux soins de santé et aux services sociaux. Si un accord contractuel inclut les familles des travailleurs, l'accès aux services de garde, à l'éducation des enfants et au logement doit également être assuré. À la fin de l'emploi, l'employeur doit fournir aux travailleurs le transport de retour vers la région ou le pays d'origine, selon les conditions d'embauche.
- 8.3 Les travailleurs migrants doivent recevoir un contrat écrit détaillant les conditions d'emploi offertes avant le début du voyage vers le lieu de travail. Lorsque l'employeur est responsable de fournir des avantages supplémentaires au migrant, tels que le logement, l'éducation et les services de santé, ceux-ci doivent également être détaillés dans le contrat.
- 8.4 L'employeur doit avoir une compréhension complète de l'ensemble du processus de recrutement, y compris les exigences légales et / ou éthiques requises pour tous les recruteurs de main-d'œuvre et les intermédiaires
- 8.5 Des systèmes de gestion efficaces sont en place pour identifier et contrôler l'embauche et la gestion de toutes les travailleuses et tous les travailleurs migrants, contractuels, intérimaires, temporaires ou occasionnels.

8. Emplois réguliers, fournisseurs de main d'œuvre et employeurs tiers (suite)

- 8.6** L'employeur doit maintenir un contrat avec chaque fournisseur de main-d'œuvre, stipulant qu'il est tenu de respecter ces normes. Le recours à des fournisseurs de main-d'œuvre ne doit pas entraver ou empêcher les droits des travailleurs.
- 8.7** Si des fournisseurs de main d'œuvre sont utilisés, l'employeur doit conserver des copies de leur licence d'exploitation, des dossiers des travailleurs, des preuves de paiement de l'assurance sociale et de toute autre documentation ou dossier nécessaire pour démontrer la conformité avec ces normes.

9. Pas de harcèlement ni d'abus

- 9.1** Il est formellement interdit d'utiliser des menaces verbales, physiques ou psychologiques et tout harcèlement quel qu'il soit, sexuel ou autre.

10. Système d'encadrement

- 10.1** L'employeur doit travailler selon les lois locales en obtenant et maintenant les autorisations et les licences locales nécessaires.
- 10.2** L'employeur doit nommer un membre de l'équipe dirigeante ou un comité éthique responsable de la conformité avec ces normes.
- 10.3** L'employeur doit communiquer à toutes les travailleuses et tous les travailleurs une déclaration visible et compréhensible des engagements à se conformer avec les normes, à un endroit accessible à tous les employés traduit dans les langues pertinentes.
- 10.4** L'employeur doit maintenir des règles et procédures écrites, clairement définies et signées pour l'implémentation et la gestion au jour le jour de ces règles et procédures.
- 10.5** L'employeur doit fournir des règles et procédure disciplinaires graduelles écrites. Par exemple, un avertissement verbal, un avertissement écrit, une suspension et le licenciement. Toute exception de ces règles écrites (Ex : alcoolisme ou violence sur le lieu de travail) qui entraîne un licenciement immédiat doit être écrit et clairement communiqué aux employés lors de l'embauche. Des archives de toutes les actions disciplinaires doit être maintenue pour tous les employés.
- 10.6** L'employeur doit fournir une procédure formellement documentée pour que les employés puissent proposer des suggestions, des plaintes et des réclamations sans risque.
- 10.7** L'employeur doit s'assurer que toutes les règles et procédures relatives à la mise en place de ces normes sont clairement communiquées à toutes les travailleuses et tous les travailleurs dans une langue comprise par le travailleur et s'assurer si nécessaire que les travailleurs et les responsables ont reçu la formation pour la mise en place effective de tous les règlements.
- 10.8** L'employeur doit maintenir à jour un registre du personnel, qui comprend le nom du travailleur, la date de naissance, la description du travail, le salaire, les avantages, la date de début et la période d'emploi. Un registre du personnel doit être tenu à jour conformément aux lois locales et pendant au moins 12 mois après qu'un travailleur n'est plus employé.

DÉFINITION DES TERMES

Normes (normes de Driscoll's pour le Traitement social et éthique des travailleurs)

- Employeur : tout employeur de travailleurs pour la chaîne d'approvisionnement de Driscoll's
- Fournisseur de main d'œuvre: toute forme de fournisseur de main d'œuvre dont: les fournisseurs de travail, les recruteurs, les fournisseurs de service, les intérimaires, etc.
- Travailleur migrant : tout travailleur qui a voyagé pour travailler dans un lieu trop éloigné pour lui permettre de rentrer chez lui chaque jour après le travail
- Fournisseur : tout fournisseur de quelque ressource que ce soit pour la chaîne d'approvisionnement de Driscoll's
- Travailleur(s) : employés de la chaîne de production, en priorité ceux qui sont les plus vulnérables tels que les travailleurs agricoles, les migrants et les saisonniers
- Services sociaux : services fournis par le gouvernement au bénéfice de la communauté, tels que l'éducation, les soins de santé et l'hébergement

Annexes

Normes d'hébergement

Normes de santé et sécurité sur le lieu de travail

