



Principes de BP concernant le droit du travail et l'esclavage moderne

Principes de BP concernant le droit du travail et l'esclavage moderne

Nous nous engageons à respecter les droits des travailleurs, conformément aux Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail et nous attendons le même comportement de nos sous-traitants, de nos fournisseurs et des coentreprises auxquelles nous participons.

Nous attendons que les travailleurs de nos exploitations, coentreprises et chaînes d'approvisionnement ne fassent pas l'objet de pratiques abusives ou inhumaines, telles que le travail des enfants, le travail forcé, le trafic des êtres humains, l'esclavage ou la servitude, la discrimination ou le harcèlement. Les principes ci-dessous sont destinés à aider nos entreprises à vérifier que ces attentes sont respectées, notamment à l'égard de nos sous-traitants et fournisseurs.

1. Dispositions : Les travailleurs doivent avoir des conditions d'emploi claires, écrites, avant de débiter dans leur poste, dans une langue qu'ils comprennent, et conformes aux conditions du lieu de recrutement, qui doivent être respectées en toutes circonstances.¹

2. Statut juridique : Les travailleurs doivent être légalement autorisés à travailler pour leur employeur et doivent posséder les visas et permis nécessaires, ainsi que tous les documents similaires obligatoires.

3. Protection des jeunes : Les travailleurs dont l'âge est inférieur à 15 ans ou à l'âge légal minimal (le plus élevé des deux) ne doivent pas être embauchés, directement ou indirectement.

4. Frais : Les employeurs sont responsables de tous les coûts et frais associés au recrutement des travailleurs, indépendamment de la manière ou du lieu de l'imposition ou du recouvrement des frais. Les travailleurs ne paient pas de frais de recrutement ou autres frais² quel que soit le mode de paiement ou la personne qui les collecte. Les travailleurs ne doivent pas subir de déductions de salaire illégales pour obtenir un emploi ou continuer leur service, ni de pénalités financières disproportionnées à titre de mesure disciplinaire.

5. Passeports et papiers : Les passeports, documents de voyage ou documents autorisant le travail du travailleur ne doivent pas leur être confisqués. Les travailleurs peuvent choisir de déposer leurs passeports ou autres documents auprès des employeurs s'ils y consentent sincèrement et peuvent y accéder librement sur demande sans pénalité ni retard.

6. Liberté de mouvement : Les travailleurs sont libres de quitter leur emploi sans pénalité moyennant un préavis raisonnable. Les travailleurs ne sont pas empêchés de quitter les lieux de travail ou l'emploi, sauf pour des raisons de sécurité raisonnables.

7. Paie : Les employés doivent être rémunérés en temps voulu, conformément aux conditions d'emploi. Les salaires, les avantages sociaux et les taux d'heures supplémentaires satisfont, au minimum, aux normes légales nationales. Les salaires payés et les heures travaillées sont enregistrés avec précision dans un système de gestion du temps.

8. Temps de travail et repos : Les travailleurs ne sont pas tenus de travailler un nombre d'heures déraisonnable, ni au-delà des limites légales, ou sans pauses convenables et périodes de congé définies.

9. Règlement des griefs : Une procédure de règlement des griefs doit être en place pour que les travailleurs puissent formuler des réclamations, y compris de manière anonyme, et recevoir des réponses appropriées et des mises à jour en temps voulu sur l'état de leurs préoccupations. Les préoccupations peuvent être soulevées par tout processus (formel ou informel) sans crainte de représailles, discrimination ou harcèlement.

10. Conditions de travail et hébergement : Les travailleurs doivent jouir d'un environnement de travail sûr et hygiénique. Un accès à des toilettes propres, à de l'eau potable et le cas échéant à des équipements sanitaires pour le stockage des aliments, est fourni. L'hébergement et la nourriture, dans la mesure où ils sont fournis, sont propres, sûrs et répondent aux besoins fondamentaux des travailleurs.

11. Discrimination et harcèlement : Il ne doit pas y avoir de discrimination dans les pratiques d'emploi sur la base de la race, de la caste, de l'origine nationale, de la religion, de l'âge, du handicap, du sexe, du statut marital, de l'orientation sexuelle, de l'appartenance syndicale ou de l'affiliation politique ou de toute autre caractéristique interdite par la loi. Les sévices physiques ou disciplinaires, la menace de sévices physiques, le harcèlement sexuel ou autre, ainsi que la violence verbale ou autres formes d'intimidation ne sont pas tolérés.

12. Liberté d'association : En conformité avec la législation locale, là où les travailleurs choisissent d'être représentés par des syndicats ou des comités d'entreprise, les employeurs doivent coopérer de bonne foi avec les instances que les employés choisissent collectivement pour les représenter.

13. Mesures de contrôle : Les sous-traitants, les fournisseurs et les coentreprises non exploitées doivent élaborer et mettre à jour des processus et des contrôles adéquats pour mettre en œuvre, communiquer, surveiller et corriger les lacunes aux obligations ci-dessus, y compris dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Lorsqu'il existe une différence entre ces principes et une obligation légale ou un accord collectif, cherchez à appliquer la disposition qui offre la meilleure protection aux travailleurs, sans enfreindre la loi nationale ou l'accord collectif.

¹ Les contrats contiennent au minimum les éléments suivants : employeur, nature du travail, heures de travail normales attendues, y compris heures supplémentaires, taux de rémunération, déductions légales sur salaire, cycle de paie, avantages, y compris heures supplémentaires, droit aux congés et jours de repos, dispositions prévues pour le rapatriement.

² Les frais comprennent : versements en relation avec le recrutement, la résiliation, le placement, les visas ou les permis de travail, les prélèvements gouvernementaux, les examens médicaux, les billets d'avion ou les coûts d'autres modes de transport international, les dépôts et cautions de sécurité, le transport depuis l'aéroport ou le point de débarquement vers les dortoirs ou l'établissement.