

Domaine : **Administration**

Référence : [ADM 3.14 Pratiques loyales en matière d'emploi](#)

En vigueur le 25 janvier 2005 (SP-05-15)

Révisée le 1 juin 2021 (CF)

L'usage du masculin a pour but d'alléger le texte.

POLITIQUE SUR LES PRATIQUES LOYALES EN MATIÈRE D'EMPLOI

La présente directive administrative vise à assurer que les vêtements fabriqués pour le Conseil scolaire catholique Nouvelon le sont dans des conditions de travail acceptables, conformes aux normes internationales et aux lois locales, à promouvoir un plus grand respect des droits des travailleurs ainsi qu'à améliorer les conditions de travail et les pratiques en matière d'emploi dans l'industrie du vêtement partout dans le monde.

L'annexe ADM 3.14.1 établit les attentes auxquelles doivent répondre tous les fournisseurs et les sous-traitants qui fabriquent des vêtements pour les élèves et les membres du personnel des écoles du Conseil scolaire catholique Nouvelon.

Le terme « fournisseur » désigne toute personne ou personne morale qui procure des vêtements au Conseil scolaire catholique du Nouvel-Ontario.

Le terme « sous-traitant » désigne toute personne ou personne morale qui, directement ou indirectement, procure à un fournisseur des biens ou des services essentiels ou accessoires à la fabrication de vêtements pour le Conseil scolaire catholique Nouvelon.

L'expression « tiers intéressé » désigne toute personne ou tout groupe visé ou touché par le comportement social des fournisseurs.

Le terme « enfant » désigne toute personne âgée de moins de 15 ans, sauf si une loi locale sur l'âge minimum prévoit un âge supérieur pour le travail ou l'éducation obligatoire, ou de moins de 14 ans, si une loi fixe à cet âge le droit au salaire minimum en vertu des exceptions relatives aux pays en développement stipulées dans la convention 138 de l'Organisation internationale du Travail.

L'expression « aide économique temporaire appropriée » désigne un revenu non inférieur au salaire gagné par un enfant au moment où l'on constate qu'il travaille et destiné à permettre à cet enfant de fréquenter l'école et d'y demeurer jusqu'à ce qu'il cesse de correspondre à la définition d'« enfant ».

L'expression « travailleur mineur déplacé » désigne tout travailleur juvénile ayant travaillé de façon régulière pendant six mois à partir du début de la relation de son employeur avec un fournisseur ou un sous-traitant et qu'on a inscrit à un programme scolaire.

Un salaire qui répond aux « besoins essentiels », selon les critères locaux, est déterminé d'une manière

plus efficace dans le cadre de libres négociations collectives. À défaut de telles négociations, un salaire qui satisfait aux « besoins essentiels » doit être défini comme étant la rémunération versée pour une semaine de travail normale de 48 heures et qui, d'après les critères locaux, permet au travailleur et à ses personnes à charge de subvenir à leurs besoins en fait de nourriture, de vêtements, de logement, de soins de santé, d'eau potable, de services de garde et de transport. Il faut tenir compte, quand on établit ce qu'est un salaire répondant aux besoins fondamentaux, des facteurs comme le nombre moyen de personnes à charge et de salariés par famille qui travaillent dans le secteur manufacturier dans chaque pays, des études locales sur le « panier de consommation » menées pour connaître le coût des biens et des services que nécessite une famille moyenne, ainsi que des données recueillies par les gouvernements locaux, les syndicats et les organismes de défense des droits de la personne et des Nations Unies.

DISPOSITIONS RELATIVES AUX DROITS DANS LE DOMAINE DU TRAVAIL

Chaque fournisseur doit s'assurer que ses unités de production et celles de ses sous-traitants où l'on fabrique des biens pour le Conseil scolaire catholique du Nouvel-Ontario sont conformes à la législation nationale et aux autres lois qui s'appliquent à chaque lieu de travail. Il est également tenu de respecter la présente directive administrative ainsi que les droits des travailleurs et les normes du travail reconnus à l'échelle internationale et prévus dans les conventions et les recommandations pertinentes de l'Organisation internationale du Travail.

Lorsque la législation nationale, d'autres lois applicables ou la présente directive administrative traitent des mêmes droits et avantages généraux ou de la même protection générale pour les employés, les fournisseurs et les sous-traitants doivent assurer les droits, les avantages ou les conditions d'emploi qui sont les plus favorables pour les employés et qui les protègent le mieux.

La présente directive administrative ne remplace pas la représentation syndicale. On ne peut donc pas l'utiliser comme une variante de la reconnaissance syndicale, de la négociation collective ou de la convention collective ni la promouvoir comme telle.

Tous les fournisseurs et les sous-traitants qui fabriquent ou distribuent des produits pour le Conseil scolaire catholique du Nouvel-Ontario doivent se plier aux règles ci-après :

1. Travail forcé

- 1.1. Il est défendu d'avoir recours au travail forcé, qu'il s'agisse de travail en milieu carcéral involontaire, de main-d'œuvre engagée à long terme, de servitude pour dettes ou autre.
- 1.2. On ne doit pas exiger des travailleurs qu'ils fassent un dépôt financier ou laissent à leur employeur leurs pièces d'identité originales.

2. Travail des enfants

- 2.1. Il est interdit de faire travailler des enfants.
- 2.2. Les travailleurs de moins de 18 ans ne doivent pas être exposés à des situations, à l'intérieur ou à l'extérieur du lieu de travail dont le propriétaire est responsable, qui sont dangereuses ou insalubres.

- 2.3. On doit fournir à tout travailleur juvénile déplacé, conformément à la législation locale, une aide économique temporaire et des possibilités d'éducation appropriées.

3. Harcèlement ou abus

- 3.1. Les abus physiques, sexuels ou psychologiques ou encore le harcèlement ou la violence verbale, y compris le recours à des châtiments corporels, ne doivent pas être tolérés.
- 3.2. Toute mesure disciplinaire prise doit être consignée.

4. Discrimination

- 4.1. Aucune discrimination ne doit être exercée en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation, de promotion, de cessation d'emploi ou de départ à la retraite en raison de l'âge, de la race, de la caste, de l'origine nationale, de la religion, d'une invalidité, du sexe, de l'état matrimonial, de l'orientation sexuelle ou de l'affiliation syndicale ou politique.
- 4.2. L'employeur ne doit pas contrecarrer les droits des employés d'observer des doctrines ou de se livrer à des pratiques, ou de combler des besoins afférents à la race, à la caste, à l'origine nationale, à la religion, à une invalidité, au sexe, à l'orientation sexuelle ou à l'affiliation syndicale ou politique.

5. Heures de travail

- 5.1. Les heures de travail doivent être conformes aux lois applicables et aux normes industrielles à cet égard.
- 5.2. Quoi qu'il en soit, le personnel ne doit pas être tenu de travailler plus de 48 heures par semaine et doit bénéficier d'au moins une journée de congé par période de sept jours.
- 5.3. Le travail supplémentaire (plus de 48 heures par semaine) doit être effectué de façon volontaire, ne doit pas dépasser, pour chaque employé, 12 heures par semaine, ne doit être demandé que pour une brève période et seulement dans des circonstances exceptionnelles liées aux activités de l'entreprise et doit toujours être rémunéré à un taux de salaire majoré.

6. Liberté d'association et droit à la négociation collective

- 6.1. Les travailleurs, sans distinction, ont le droit d'adhérer au syndicat de leur choix ou d'en former un et de négocier collectivement.
- 6.2. L'employeur doit faire preuve d'ouverture d'esprit à l'égard des activités organisées par les syndicats.
- 6.3. Les représentants des travailleurs ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination et doivent être libres d'exercer, dans leur milieu de travail, les fonctions de représentation qui leur sont dévolues.
- 6.4. Si la loi restreint le droit à la libre association et à la négociation collective, l'employeur est tenu de faciliter, sans y faire obstacle, la mise en place de moyens parallèles permettant aux travailleurs de s'associer et de négocier librement et de façon indépendante.

7. Salaire et autre forme de rémunération

- 7.1. Le salaire et les avantages accordés pour une semaine de travail normale sont conformes, à tout le moins, aux normes nationales prévues par la loi ou aux normes industrielles de référence, selon les plus élevées des deux.
- 7.2. Dans tous les cas, le salaire versé pour une semaine de travail normale doit toujours être suffisant pour combler les besoins essentiels des travailleurs et de leur famille et leur permettre de jouir d'un revenu discrétionnaire.
- 7.3. Tous les travailleurs doivent recevoir, avant leur embauchage, de l'information écrite et compréhensible au sujet de leurs conditions d'emploi en ce qui a trait au salaire et chaque fois qu'ils sont payés, des précisions sur leur salaire pour la période de paie visée.
- 7.4. Les retenues salariales effectuées à titre de mesure disciplinaire ne sont pas permises, pas plus que ne sont autorisées les retenues salariales non prévues par une loi nationale, sauf si le travailleur concerné ou l'agent négociateur qui le représente donne son autorisation expresse.

8. Santé et sécurité

- 8.1. Le milieu de travail doit être sécuritaire et conforme aux normes en matière d'hygiène, compte tenu des connaissances courantes dans l'industrie et de tout danger précis pouvant exister.
- 8.2. Des mesures appropriées doivent être prises pour prévenir les accidents et les blessures découlant du travail ou se produisant pendant le travail, en réduisant, dans la mesure du raisonnable, les risques et les dangers inhérents au milieu de travail.
- 8.3. Les travailleurs doivent avoir accès à des toilettes propres et à de l'eau potable et, s'il y a lieu, à des installations sanitaires pour conserver de la nourriture. L'hébergement, s'il est fourni, doit être bien tenu et répondre aux besoins essentiels des travailleurs.
- 8.4. On doit donner régulièrement aux travailleurs une formation sur la santé et la sécurité, laquelle doit être consignée et fournie de nouveau aux travailleurs qui reviennent ou sont affectés à de nouvelles tâches.

9. Relations de travail

- 9.1. Dans la mesure du possible, le travail effectué doit être encadré par des relations de travail reconnues, établies en vertu de lois et de pratiques nationales.
- 9.2. Les obligations envers les employés, prévues par les lois et les règlements sur le travail et la sécurité sociale et qui découlent de relations de travail régulières, ne doivent pas être esquivées en ayant recours à des marchés de main-d'œuvre seulement ou à des régimes d'apprentissage ne débouchant sur aucune véritable acquisition de compétences ou sur aucun emploi régulier ou en abusant des contrats de travail à durée déterminée.

10. Droits génésiques

- 10.1. Aucune employée potentielle ne doit être obligée, contre sa volonté, de prendre des contraceptifs ou de subir un test de grossesse.

- 10.2. Les travailleuses seront autorisées à prendre un congé de maternité sans craindre d'être congédiées, de perdre leur ancienneté ou de subir des prélèvements sur leur salaire et doivent pouvoir reprendre leur emploi au même taux de rémunération et avec les mêmes avantages.

11. Conscientisation et formation

- 11.1. Les travailleurs visés par la présente directive administrative doivent en être informés verbalement, et on affichera à leur intention les normes en un endroit bien en vue, lesquelles doivent être rédigées dans la ou les langues locales parlées par les employés et les gestionnaires.
- 11.2. Dans la mesure du possible, les fournisseurs et leurs sous-traitants doivent, en collaboration avec le Conseil scolaire catholique du Nouvel-Ontario et les syndicats, les organisations non gouvernementales et les organismes de défense des droits de la personne locaux pertinents, offrir aux travailleurs visés par la directive administrative une formation sur les droits dont ils bénéficient en vertu de ladite directive administrative et des lois d'intérêt local.
- 11.3. Les travailleurs et les tiers intéressés doivent disposer d'un moyen confidentiel de signaler les cas de non-conformité et bénéficier d'une protection adéquate à cet égard.