



## **Déclaration de politique en matière de droit du travail**

Par la présente, **Groupe Lebel Inc.** s'engage à mettre en œuvre et à documenter les pratiques en place permettant de se conformer aux principes ci-dessous. Une auto-évaluation est complétée afin de confirmer l'atteinte de cet engagement.

### ***Exigences fondamentales du FSC en matière de travail***

*7.1 Dans l'application des exigences fondamentales du FSC en matière de travail, l'organisation doit prendre en considération les droits et obligations établis par la législation nationale, tout en remplissant les objectifs des exigences.*

*7.2 L'organisation ne doit pas recourir au travail des enfants.*

*7.2.1 L'organisation ne doit pas employer de travailleurs âgés de moins de 15 ans, ou d'un âge inférieur à l'âge minimum fixé par la législation ou la réglementation nationale ou locale, l'âge le plus élevé étant retenu, sauf dans les cas spécifiés au paragraphe 7.2.2.*

*7.2.2 Dans les pays où la législation ou la réglementation nationale autorise l'emploi de personnes âgées de 13 à 15 ans à des travaux légers, cet emploi ne doit pas interférer avec la scolarité, ni être préjudiciable à la santé ou au développement de ces personnes. Notamment, lorsque les enfants sont soumis à des lois sur l'enseignement obligatoire, ils ne doivent travailler qu'en dehors des heures de classe, pendant les heures de travail normales de la journée.*

*7.2.3 Aucune personne âgée de moins de 18 ans n'est employée à des travaux dangereux ou lourds, sauf à des fins de formation dans le cadre des lois et règlements nationaux approuvés. (Par travaux dangereux ou lourds, l'entreprise entend des tâches qui demandent des formations spécifiques comme le travail en hauteur, le cadenassage, ou un travail en espace clos. Pour les tâches qui demandent de la formation générale comme un travail en usine et pour lesquelles l'employé a eu une période de formation et de compagnonnage, ce n'est pas considéré comme un travail dangereux ou lourd.)*

*7.2.4 L'organisation interdit les pires formes de travail des enfants.*

*7.3 L'organisation doit éliminer toutes les formes de travail forcé et obligatoire.*

*7.3.1 Les relations de travail sont volontaires et fondées sur le consentement mutuel, sans menace de sanction.*

*7.3.2 Il n'existe aucune preuve de pratiques indiquant un travail forcé ou obligatoire, y compris, mais sans s'y limiter, les pratiques suivantes*

- la violence physique et sexuelle*
- travail en servitude*
- rétention de salaire / y compris le paiement des frais d'embauche et/ou le versement d'une caution pour commencer à travailler*

- restriction de la mobilité/des déplacements
- rétention du passeport et des documents d'identité
- menaces de dénonciation aux autorités.

7.4 L'organisation doit veiller à ce qu'il n'y ait pas de discrimination en matière d'emploi et de profession.

7.4.1 Les pratiques en matière d'emploi et de profession sont non discriminatoires.

7.5 L'organisation respecte la liberté d'association et le droit effectif à la négociation collective.

7.5.1 Les travailleurs peuvent créer ou rejoindre des organisations de travailleurs de leur choix.

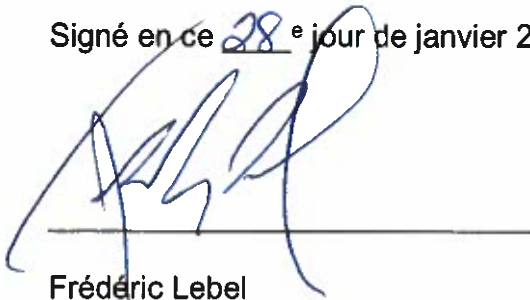
7.5.2. L'organisation respecte la pleine liberté des organisations de travailleurs d'élaborer leurs statuts et leurs règles.

7.5.3. L'organisation respecte le droit des travailleurs de s'engager dans des activités licites liées à la création, à l'adhésion ou à l'assistance à une organisation de travailleurs, ou de s'abstenir de le faire, et ne fera pas de discrimination ni ne punira les travailleurs pour avoir exercé ces droits.

7.5.4. L'organisation négocie avec les organisations de travailleurs légalement établies et/ou des représentants dûment sélectionnés, de bonne foi et en faisant tout son possible pour parvenir à une convention collective.

7.5.5 Les conventions collectives sont appliquées lorsqu'elles existent.

Signé en ce 28<sup>e</sup> jour de janvier 2022, à Rivière-du-Loup.



Frédéric Lebel  
Président directeur général