

ANNEXE 6

DOCUMENT D'ORIENTATION : APPROCHE D'ÉVALUATION ET DE RÉOLUTION RAINFOREST ALLIANCE

Consultation publique : Version provisoire 2.0

INTRODUCTION

L'agriculture durable est intrinsèquement liée aux moyens de subsistance de millions d'agriculteurs, de familles et de leurs communautés. Pour soutenir des moyens de subsistance durables, la norme Rainforest Alliance établit des exigences relatives aux droits du travail, à un salaire minimum vital, à des conditions de vie et de travail décentes et au soutien aux communautés locales. Ces exigences sont conformes aux Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme (UNGP), au Guide OCDE-FAO pour des chaînes d'approvisionnement agricoles responsables, aux conventions pertinentes de l'OIT et à d'autres concepts multipartites tels que le salaire minimum vital, élaborés en coordination avec la Global Living Wage Coalition.

Dans les exploitations agricoles certifiées Rainforest Alliance, il n'y a pas de place pour les violations des droits de l'homme telles que la discrimination, le travail forcé, le travail des enfants, le harcèlement et la violence au travail. Nous nous engageons à collaborer avec toutes les parties prenantes pour faire en sorte que de telles violations des droits de l'homme ne puissent se produire. Notre longue expérience et celle de plusieurs grandes organisations de défense des droits de l'homme ont montré que le simple fait d'interdire ces violations des droits de l'homme ne suffit pas à générer des améliorations durables pour les travailleurs. Cette approche a pour effet d'enfouir ces pratiques dans la clandestinité, ce qui les rend plus difficiles à détecter pour les auditeurs et à empêcher et à atténuer pour les titulaires de certificats.

C'est pourquoi notre nouvelle norme adopte un modèle « d'évaluation et de remédiation » (A&A) des droits de l'homme, conformément à l'accent mis par le PNUD sur la diligence raisonnable, le renforcement des capacités et l'amélioration continue. Nous exigerons de nos titulaires de certificats qu'ils s'engagent à se conformer à toutes les lois applicables et à respecter les normes internationales reconnues en matière de droits de la personne. Cependant, nous connaissons le risque élevé de certaines violations du travail dans les chaînes d'approvisionnement agricoles, et nous exigerons donc que les producteurs et les groupes de producteurs s'engagent à une amélioration continue, mettent en place un système rigoureux d'évaluation et d'atténuation des risques, et prennent des mesures immédiates pour tout cas de discrimination, travail forcé, travail des enfants, harcèlement et violence au travail. De nombreuses grandes entreprises ont adopté de telles approches pour leurs chaînes d'approvisionnement mondiales. Ce modèle va au-delà de la simple approche d'interdiction dans sa capacité d'induire des changements à long terme. L'approche est décrite plus en détail dans le critère 3.1.

APPROCHE GENERALE EN MATIERE D'EVALUATION ET DE TRAITEMENT.

L'approche d'évaluation et de remédiation est une méthodologie étape par étape que l'on peut décrire comme suit :



1. s'engager et communiquer

Objectifs :

Une désignation claire de la responsabilité pour l'évaluation et le traitement de la discrimination, du travail forcé, du travail des enfants et des problèmes de harcèlement/violence au travail; tous les membres de la direction de l'exploitation agricole/du groupe ont une bonne connaissance et une bonne compréhension de ces questions.

Orientations générales :

Dans le cas des petits producteurs, au moins un membre de la direction du groupe doit être désigné pour ce rôle. Pour les moyennes et grandes exploitations, un comité de plusieurs personnes doit être nommé; la présence d'au moins une femme dans le comité est fortement recommandée.

La (les) personne(s) ou le comité responsable(s) est (sont) compétent(s), bien informé(s) sur le(s) sujet(s) et accessible(s) aux membres du groupe (petites exploitations) et aux travailleurs (petites, moyennes et grandes exploitations), qui ont confiance en lui. Cette personne/comité doit être capable de parler la langue locale et connaître les normes et valeurs locales.

La preuve de compétence inclut des qualifications formelles, et/ou des certificats de participation à des cours de formation, et/ou une expérience avérée.

Rainforest Alliance fournira du matériel de formation pour guider ce processus de sensibilisation, qui couvrira les concepts de base du travail des enfants, du travail forcé, du harcèlement et de la violence au travail, les politiques et procédures pour prévenir et traiter ces problèmes dans l'/les exploitation(s) et les meilleures pratiques.

2. Atténuation des risques

Objectifs :



La direction de l'exploitation agricole ou du groupe a mis en place un plan spécifique d'atténuation des risques basé sur la connaissance qu'a Rainforest Alliance des risques dans le pays ou le secteur et sur la mise en œuvre par le titulaire du certificat de l'outil d'évaluation et d'atténuation des risques de Rainforest Alliance (voir Annexe 7).

Orientations générales :

Cette exigence ne s'applique pas aux exploitations agricoles/groupes dans lesquels les connaissances de Rainforest Alliance indiquent que les risques de travail des enfants, de travail forcé, de discrimination et/ou de harcèlement au travail sont faibles.

Si les risques sont jugés moyens ou élevés, l'Outil d'évaluation et d'atténuation des risques précisera les mesures d'atténuation qui doivent être prises pour satisfaire à ce critère, et la ferme ou le groupe devra également effectuer une évaluation plus approfondie des risques (critères 3.1.5 et 3.1.6) dans le cadre de son plan d'amélioration et définir des mesures d'atténuation supplémentaires.

Toutes les mesures d'atténuation des risques tiendront compte des lois applicables.

L'Outil d'évaluation et d'atténuation des risques est disponible pour recueillir les commentaires publics (voir l'annexe 7).

3. Surveillance

Objectifs :

La direction de l'exploitation agricole ou du groupe a amélioré sa capacité à vérifier si les activités d'atténuation des risques sont efficaces pour réduire les risques identifiés et à identifier les incidents de discrimination, de travail forcé, de travail des enfants, de harcèlement et de violence au travail qui surviennent régulièrement. L'intensité de la surveillance dépend du niveau de risque.

Orientations générales :

La direction de la ferme ou du groupe doit mettre en place un système de surveillance comme exigence de base. La mise en œuvre et le développement continu de ce système seront évalués au fil du temps comme une amélioration obligatoire.

Rainforest Alliance fournira le matériel de formation et d'orientation pour aider la direction de l'exploitation/du groupe à mettre en œuvre ce mécanisme de surveillance.

Le mécanisme permettrait de vérifier si les politiques et procédures requises par la norme sont en place, si les mesures d'atténuation des risques établies sont mises en œuvre et si elles ont une incidence sur ce qui se produit en cas de violation.

Le mécanisme recueillera, analysera et communiquera des données pour permettre de mesurer ces efforts et de déterminer dans quelle mesure ils ont été efficaces. Les résultats et les enseignements du mécanisme devraient être communiqués à la/aux personne(s)/comité chargé(s) de ces questions et être utilisés pour ajuster les mesures d'atténuation des risques, si nécessaire.

Ce mécanisme de suivi sera distinct du mécanisme de réclamation prévu au critère 1.5, mais lié à celui-ci. Le représentant/comité de gestion chargé de la mise en œuvre du système de suivi aidera à résoudre les questions soulevées par le mécanisme de réclamation et à vérifier que les litiges ont été traités comme il convient.

4. Remédiation

Objectifs :



En cas de violation du droit du travail, la direction de l'exploitation agricole ou du groupe a des directives claires sur la façon d'y remédier, de s'assurer que la victime est protégée et prise en charge si nécessaire, que des mesures correctives ont été prises et que la violation ne se répétera pas.

Orientations générales :

Le protocole de remédiation de Rainforest Alliance est en cours d'élaboration, mais un cadre initial pour ce protocole est disponible pour commentaires publics (voir Annexe 8).

Conséquences pour les règles de certification

Au cours des audits effectués dans le cadre du système A&A, l'auditeur vérifiera la conformité avec le système A&A. Si lors d'un audit, un auditeur identifie un cas de discrimination, de travail forcé, de travail des enfants ou de harcèlement/violence au travail, l'auditeur doit immédiatement avoir recours au protocole de remédiation et poursuivre son enquête concernant ce cas. L'enquête porterait sur des questions telles que le degré de prévalence des problèmes constatés dans l'exploitation agricole, la gravité de l'impact sur les victimes et la question de savoir si les violations ont été commises délibérément. Sur la base de ces constatations, l'exploitation agricole aurait soit la possibilité de prendre des mesures correctives, d'identifier la cause profonde et de mettre en œuvre des mesures correctrices, soit elle serait suspendue en attendant une enquête supplémentaire, soit elle ne serait pas certifiée ou elle serait radiée. Les règles de certification (travaux en cours) donneraient plus de détails à ce sujet et traiteraient également de questions telles que la durée et la fréquence des audits et l'utilisation d'audits annoncés ou non annoncés.

ORIENTATION SPÉCIFIQUE EN MATIÈRE D'ÉVALUATION ET DE TRAITEMENT.

En plus des directives générales d'évaluation et remédiation ci-dessus, les directives suivantes s'appliquent également aux questions spécifiques :

1. discrimination

Introduction

Rainforest Alliance considère la discrimination au travail comme une grave violation des droits de l'homme qui est interdite dans les fermes certifiées RA. Pour la définition exacte, veuillez vous référer à la section définition. Ce point de contrôle tient également compte du droit à la liberté d'expression de l'identité culturelle, pour autant qu'il n'interfère pas avec la santé et la sécurité. L'approche Évaluation et traitement est fondée sur le risque et vise à traiter les risques d'abus avant que ceux-ci ne surviennent. S'il y a des risques, les exploitations agricoles recevront une formation et des outils pour les atténuer ; si des abus sont constatés — en fonction de leur prévalence, de leur gravité et du fait qu'ils ont ou non été commis délibérément, des formations seront dispensées et les producteurs recevront les outils nécessaires pour remédier à ces situations. En prévenant et en luttant contre la discrimination, Rainforest Alliance a pour objectif de créer des lieux de travail où tous se sentent respectés.

Objectifs

Tous les travailleurs, employés et autres acteurs concernés ont les mêmes droits et les mêmes chances et sont traités équitablement, indépendamment de leur race, couleur, sexe, orientation sexuelle, genre, caste, religion, opinion politique, origine nationale ou sociale.

Orientations générales

Il est essentiel de réaliser que la discrimination au travail peut prendre de nombreuses formes et peut être basée sur des aspects tels que :



- Race, couleur, sexe, orientation sexuelle, sexe, genre, caste, religion, opinion politique, origine nationale ou sociale ;
- Nationalité ou statut migratoire ;
- État civil ; état de santé ;
- La situation familiale, y compris les femmes enceintes et les parents avec enfants, ou tout autre statut protégé prévu par les lois applicables ;
- L'adhésion à une organisation de travailleurs ou le fait d'être un organisateur ;
- Avoir déposé des plaintes dans le cadre des mécanismes de plaintes ou de litiges ; inégalité des chances pour les femmes et les hommes lors de la nomination aux postes de direction ;
- Opinions et convictions politiques, religieuses, sociales, sexuelles ou culturelles,
- Opinions ou affiliations des travailleurs.

Une attention particulière devrait être accordée au droit de parler sa propre langue et de veiller à ce que les travailleurs qui ne dominent pas la langue locale aient accès à l'information et à la formation pertinentes dans une langue qui leur est accessible.

Les groupes vulnérables tels que les femmes, les populations autochtones, les migrants et les jeunes sont exposés à la discrimination et des mesures devraient être prises pour les visualiser et les protéger — questions qui font partie de l'outil général d'évaluation des risques.

L'enregistrement et le suivi de données telles que les salaires, la présence à des postes de direction, les responsabilités, l'accès aux ressources et autres avantages par groupe à risque, en particulier les travailleuses, sont essentiels pour identifier et surveiller les différences qui peuvent indiquer l'existence d'une discrimination.

2. TRAVAIL FORCE

Introduction

Le travail forcé est interdit dans les fermes certifiées Rainforest Alliance (veuillez vous référer à la section Définitions pour la définition complète du travail forcé de Rainforest Alliance). L'approche Évaluation et traitement est fondée sur le risque et vise à traiter les risques d'abus avant que ceux-ci ne surviennent. S'il y a des risques, les exploitations agricoles recevront une formation et des outils pour les atténuer ; si des abus sont constatés — en fonction de leur prévalence, de leur gravité et du fait qu'ils ont ou non été commis délibérément, des formations seront dispensées et les producteurs recevront les outils nécessaires pour remédier à ces situations. Nous nous engageons à nous mobiliser et à travailler avec les parties prenantes pour faire en sorte que le travail forcé soit exclu.

Objectifs

Les producteurs, les gestionnaires agricoles et les travailleurs des chaînes d'approvisionnement certifiées Rainforest Alliance possèdent les connaissances, les outils et les ressources nécessaires pour identifier, atténuer, surveiller et remédier efficacement aux risques du travail forcé.

Orientations générales

Voir le projet d'Outil d'évaluation et d'atténuation des risques (Annexe 7) pour plus d'informations et pour commenter l'approche proposée par Rainforest Alliance pour l'évaluation et l'atténuation des risques liés au travail forcé. Voir l'ébauche du cadre du protocole de remédiation (Annexe 8) pour plus d'informations et pour commenter l'approche proposée par Rainforest Alliance pour la remédiation du travail forcé.



3. TRAVAIL DES ENFANTS

Introduction

Rainforest Alliance considère le travail des enfants comme une grave violation des droits de l'enfant et de l'homme. (veuillez vous référer à la section Définitions pour la définition complète du travail des enfants de Rainforest Alliance). L'éradication du travail des enfants dans l'agriculture est une étape cruciale pour parvenir à un monde où l'agriculture durable est la norme, comme indiqué dans l'objectif 8.7 du développement durable.

Objectifs

Assurer l'élimination du travail des enfants dans toutes les exploitations agricoles et la protection des droits des enfants, de leurs droits à la santé et à la sécurité, de leur droit à l'éducation et au développement intégral. L'approche A&A exige, pour le travail des enfants en particulier : l'évaluation des risques liés au travail des enfants ainsi que la prévention et la prise de mesures pour y faire face en partenariat avec les communautés et si possible en coopération avec un des dispositifs ou initiatives existants en matière de protection des enfants.

Orientations générales

La question du travail des enfants fait partie des critères de base (exigences pour la première certification). La direction de l'exploitation agricole communique et sensibilise, sait faire la distinction entre le travail des enfants et les travaux des enfants, procède à une évaluation des risques, met en œuvre les mesures nécessaires pour atténuer les risques liés au travail des enfants et pour le prévenir, suit les cas de travaux des enfants et prend des mesures pour les résoudre.

Engagement et communication

La lutte contre le travail des enfants exige une approche communautaire. Les agents de liaison sur le travail des enfants seront responsables de la prévention, de l'identification et de la résolution des cas de travail des enfants au niveau communautaire. La liaison sur le travail des enfants est responsable de la sensibilisation au travail des enfants, au travail dangereux des enfants et à la traite des enfants. Les agents de liaison sur le travail des enfants sont des personnes de confiance, bien informées et expérimentées.

Évaluation des risques

Pour déterminer s'il existe un risque de travail des enfants et si ce risque est faible, moyen ou élevé, un outil d'évaluation du risque de travail des enfants doit être employé. Cet outil comprendra des questions telles que :

- Quels sont les types de travail des enfants les plus susceptibles de se présenter dans le groupe ? (travail dangereux, travail pendant les heures scolaires, travail domestique, etc.). Et à quelle période de l'année ? Et dans le cadre de quelle activité sur l'exploitation ?
- Existe-t-il une liste nationale des travaux jugés dangereux ? Des pratiques agricoles sont-elles incluses ?
- Existe-t-il une législation nationale sur le travail des enfants ? Précise-t-elle l'âge minimum requis pour travailler ?
- Existe-t-il un plan d'action national sur le travail des enfants ? Y a-t-il des ressources ou des initiatives qui peuvent être utilisées ?
- Dans quelles zones ou communautés le travail des enfants est-il le plus susceptible de se produire et comment devrions-nous prioriser nos ressources ?
- Existe-t-il des initiatives communautaires locales contre le travail des enfants ? Couvrent-elles les communautés pertinentes pour les membres du groupe et leurs efforts de suivi ou de collecte de données pourraient-ils soutenir le travail du groupe sur la prévention, l'identification et la remédiation du travail des enfants ?



- Les travailleurs/membres du groupe gagnent-ils un salaire/revenu minimum vital qui leur permet de subvenir à leurs besoins fondamentaux tels que la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport et les vêtements ?
- Y a-t-il suffisamment de main-d'œuvre adulte disponible ?
- Les membres du groupe sont-ils conscients du sens et des risques du travail des enfants et savent-ils faire la distinction entre travail des enfants et main-d'œuvre des enfants ?
- Au cours des cinq dernières années, aucun cas de traite n'a été signalé par les médias ou la police ?
- Existe-t-il un système (gouvernemental) qui garantit la gratuité et l'obligation scolaire ?
- Quel est l'âge obligatoire pour aller à l'école ?
- Est-ce que tous les enfants des membres du groupe et les enfants des travailleurs d'âge scolaire fréquentent régulièrement l'école ?
- Comment est l'infrastructure scolaire et quelle est la qualité de l'éducation ?
- Existe-t-il des organisations locales de protection de l'enfance avec lesquelles le groupe pourrait travailler en partenariat ?

Atténuation des risques

Rainforest Alliance a besoin d'une approche d'amélioration continue basée sur le risque pour s'attaquer au travail des enfants, ce qui signifie que les résultats de l'évaluation des risques détermineront les actions à entreprendre pour éliminer le travail des enfants. Les mesures d'atténuation des risques comprennent l'échange d'informations sur les travaux dangereux et la traite des enfants. Des exemples de mesures d'atténuation des risques sont les réunions communautaires et la formation sur les avantages de l'éducation et les effets néfastes du travail des enfants. Les moyens efficaces d'atténuer les risques liés au travail des enfants consistent à encourager la fréquentation scolaire et à améliorer la qualité de l'éducation.

Suivi/évaluation

Des mesures ont été prises pour prévenir, identifier et traiter les cas de travail des enfants afin d'assurer le suivi des progrès vers l'élimination du travail des enfants. Rainforest Alliance exige la tenue d'un registre des communications, de l'évaluation des risques, d'une liste des agents de liaison en matière de travail des enfants et des communautés dont ils s'occupent, une liste des enfants identifiés comme victimes ou exposés au travail des enfants, et les mesures correctives prises (par exemple, les mesures pour encourager leur fréquentation scolaire).

Remédiation

Rainforest Alliance développera un protocole de remédiation du travail des enfants. Les activités de remédiation devraient être conçues et mises en œuvre par les agents de liaison sur le travail des enfants en collaboration avec la famille et les experts en protection de l'enfance. Si un cas de travail des enfants est détecté, la direction du groupe, ou son représentant ou un comité, doit immédiatement invoquer le protocole de remédiation et chercher à remédier au problème conformément au plan de remédiation. Voici des exemples de remédiation :

- Fournir aux enfants une copie de leur certificat de naissance afin qu'ils puissent aller à l'école.
- Fournir aux enfants des uniformes ou des livres scolaires, ainsi que des activités génératrices de revenus à long terme pour les parents.
- Mettre en place des plans d'épargne, des activités génératrices de revenus ou des facilités de crédit pour les parents afin qu'ils soient moins dépendants du travail des enfants et puissent subvenir à leur éducation
- Soutenir la communauté pour demander des améliorations dans l'offre scolaire locale. Il peut s'agir, par exemple, d'aider les membres du groupe à écrire au bureau local de l'éducation pour demander à une école d'être implantée dans leur communauté.
- Organisation et formation des jeunes de plus de 18 ans en matière de santé et de sécurité au travail pour effectuer des activités dangereuses, telles que la pulvérisation.
- L'embauche du membre de la famille immédiate ou élargie de l'enfant, si possible.



4. HARCÈLEMENT ET VIOLENCE AU TRAVAIL

Introduction

Le harcèlement et la violence au travail, y compris le harcèlement sexuel, est l'une des plus graves violations des droits de l'homme qui peuvent avoir lieu au travail et que Rainforest Alliance ne tolère pas. Pour la définition complète, veuillez vous référer à la section définition. L'approche Évaluation et traitement est fondée sur le risque et vise à traiter les risques d'abus avant que ceux-ci ne surviennent. S'il y a des risques, les exploitations agricoles recevront une formation et des outils pour les atténuer ; si des abus sont constatés — en fonction de leur prévalence, de leur gravité et du fait qu'ils ont ou non été commis délibérément, des formations seront dispensées et les producteurs recevront les outils nécessaires pour remédier à ces situations.

Objectifs

Protéger l'intégrité physique et psychologique de tous les travailleurs et veiller à ce que le lieu de travail soit un lieu sûr pour tous les travailleurs et autres acteurs concernés.

Orientations générales

La personne ou le comité responsable des questions relatives aux droits de l'homme devrait rencontrer régulièrement la personne ou le comité responsable des questions de genre (chapitre 1.4, Gestion, genre). Dans une situation concrète de harcèlement (sexuel) et de violence impliquant des femmes, une coordination étroite avec la personne ou le comité chargé des questions de genre devrait être établie pour s'assurer que les mesures sont prises de manière coordonnée et appropriée, conformément au protocole. En ce qui concerne en particulier la question du harcèlement sexuel, il est essentiel que la personne responsable connaisse bien la question et sache comment se comporter avec les victimes avec respect, soit neutre, fiable et accessible aux travailleurs, de préférence une femme et puisse parler sa propre langue.

Dans le cadre de l'évaluation des risques, une attention particulière sera accordée aux groupes vulnérables tels que les femmes, en particulier les femmes non mariées et/ou non accompagnées, les jeunes et les conditions du travail.

Les mesures d'atténuation des risques seront axées sur les politiques et procédures à mettre en place, la formation et la sensibilisation, l'évaluation et l'adaptation des conditions de travail telles que les horaires de travail (après la tombée de la nuit), l'emplacement et la présence de salles de bains séparées par sexe, les transports séparés, l'éclairage, les entrées, etc.

Les mesures de remédiation doivent se concentrer à la fois sur la victime et le harceleur et inclure une séparation des deux parties, éviter les représailles contre une victime, soutenir le processus de guérison de la victime, des mesures correctives envers le harceleur allant de l'avertissement verbal et/ou écrit de la direction dans des cas légers au licenciement dans des cas graves. Les lois locales doivent être respectées.

Dans tous les cas, mais particulièrement dans le cas de harcèlement sexuel, l'employeur a l'obligation d'informer le plaignant ou la victime des conclusions de l'enquête, des mesures disciplinaires prises contre l'auteur du harcèlement, des mesures préventives qui seront prises pour enrayer tout nouveau harcèlement (sexuel) et des futures sanctions appliquées si les pratiques continuent.

Références

- Convention no 111 (1958) de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession



- Convention n° 100 de l'OIT (1951). Convention sur l'égalité de rémunération : http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NON::P12100_Ilo_Code:C100
- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée par l'Assemblée générale le 18 décembre 1979.
- Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones adoptée par l'Assemblée générale le 13 septembre 2007.
- OIT, (1930). Convention (no 29) sur le travail forcé. Disponible à : http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312174.
- OIT, (1957). Convention (no 105) sur l'abolition du travail forcé. Disponible à : http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::NO::P12100_ILO_CODE:C105.
- OIT, (2014). P029 — Protocole de 2014 à la Convention sur le travail forcé, 1930. Disponible à l'adresse : https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029.
- OIT, (2014). R203 — Recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures supplémentaires), 2014. Disponible à l'adresse https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R203:NO.
- Verite. Outil d'approvisionnement responsable. Disponible à l'adresse : <https://www.responsiblesourcingtool.org/>.
- OIT —Convention 138 sur l'âge minimum (1973) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NON::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312283,fr:NO
- OIT — Convention 182 sur les pires formes de travail des enfants (1999) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182
- OIT — R190 — Les pires formes de travail des enfants (1999) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE_CODE:R190
- Pour les opérations de thé au Burundi, en Éthiopie, au Kenya, au Malawi, au Mozambique, au Rwanda, en Tanzanie, en Ouganda et au Zimbabwe, voir les Politiques de Rainforest Alliance pour des méthodes supplémentaires d'audit social pour les violences sexuelles et psychologiques envers les femmes.
- Harcèlement sexuel au travail, Fiche d'information OIT,
- Comment lutter contre le harcèlement sexuel et les autres formes de violence sexiste. Providing a Roadmap & response for plantation management, IDH, 2018, voir <https://www.idhsustainabletrade.com/uploaded/2018/12/Kenya-Roadmap-2018-final.pdf>.