ANNEXE 8

PROTOCOLE DE REMÉDIATION POUR LA DISCRIMINATION, LE TRAVAIL DES ENFANTS, LE TRAVAIL FORCÉ, LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE AU TRAVAIL : PROJET DE CADRE DE CONSULTATION PUBLIQUE

Consultation publique : Version provisoire 2.0

Note : Ce projet de cadre sera étendu à un protocole plus détaillé, intégrant les commentaires du public et les contributions d'experts en droits de l'homme. Les exemples fournis à ce stade se veulent illustratifs et non exhaustifs. Rainforest Alliance invite le public à lui faire part de ses commentaires sur tous les aspects de ce cadre.

Table des matières

1) Introduction 2

2) Principes d'une remédiation efficace 2

3) Remédiation en contexte : remédiation dans le cadre du système d'assurance Rainforest Alliance 2

4) Processus de remédiation 4

5) Sources 8

© Rainforest Alliance

1) INTRODUCTION

Ce protocole de remédiation (« Protocole ») fait partie de la Norme agricole Rainforest Alliance (« Norme »), liée au critère 3.1.4 de la norme. Il s'applique à toutes les cultures et à tous les titulaires de certificat qui souhaitent obtenir ou conserver leur certification. La norme exige que les titulaires de certificat mettent en place un système pour évaluer et remédier la discrimination, le travail forcé, le travail des enfants, le harcèlement et la violence au travail dans la production des cultures certifiées, ce qui inclut des mesures de remédiation. Cette ligne directrice est obligatoire pour tous les titulaires de certificat et les entreprises qui souhaitent obtenir la certification.

Rainforest Alliance supervise l'élaboration et la mise en œuvre de ce protocole. Le Protocole sera mis à jour fréquemment (à déterminer).

2) PRINCIPES D'UNE REMÉDIATION EFFICACE

Lors de la mise en œuvre de mesures de remédiation, la sécurité, le bien-être et l'intérêt supérieur de la victime devraient toujours passer en premier. Aucune victime ne devrait être exposée à un plus grand risque en raison des mesures prises dans le cadre du processus de remédiation, et les souhaits de la victime devraient toujours être respectés en ce qui concerne le traitement de sa situation. Dans la mesure du possible, l'identité des victimes devrait rester confidentielle.

Le droit à une remédiation efficace en cas de violation des droits de l'homme comprend à la fois un processus auquel la ou les personnes concernées devraient avoir accès et un résultat produit par ce processus. Le processus devrait être adapté aux circonstances et aux attentes légitimes de ces personnes. Il devrait être adapté au contexte local et tenir compte de la disponibilité et des capacités des acteurs locaux.

Le résultat d'un processus de remédiation efficace est un remède juste et équitable qui tient compte adéquatement des préjudices causés. Dans la mesure du possible, la remédiation devrait également inclure les conséquences pour l'auteur ou les auteurs des méfaits. Il faut remédier à la situation conformément aux lois locales et aux droits de l'homme internationalement reconnus. Le cas échéant, le résultat d'un processus de remédiation devrait également inclure des mesures visant à garantir que la violation ne se reproduise pas, sur la base d'une analyse de ses causes profondes.

3) REMÉDIATION EN CONTEXTE : REMÉDIATION DANS LE CADRE DU SYSTÈME D'ASSURANCE RAINFOREST ALLIANCE

Activation du protocole.

Il existe diverses circonstances dans lesquelles ce Protocole doit être invoqué. Notamment :

- Le système de suivi d'une exploitation agricole ou d'un groupe d'exploitants, comme l'exige le critère 3.1.3 de la norme, identifie une victime de discrimination, de travail forcé, de travail des enfants et/ou de harcèlement/violence au travail.

DRAFT

- Un cas de discrimination, de travail forcé, de travail des enfants et/ou de harcèlement/violence au travail est signalé par la procédure de réclamation de l'exploitation/du groupe, conformément au critère 1.5 de la norme.
- Un auditeur identifie une victime de discrimination, de travail forcé, de travail des enfants et/ou de harcèlement/violence au travail lors d'un audit.
- Un membre de la communauté, une organisation ou une autre partie externe signale un cas de discrimination, de travail forcé, de travail des enfants et/ou de harcèlement/violence au travail dans une exploitation certifiée Rainforest Alliance (ou une entreprise demandant la certification Rainforest Alliance).

Parties responsables.

La norme (critère 3.1.1) exige que chaque exploitation agricole/groupe nomme une personne ou un comité responsable de la discrimination, du travail des enfants, du travail forcé, du harcèlement et de la violence au travail (« personne/comité »). Cette personne/comité gère la mise en œuvre du Protocole et est responsable de veiller à ce que le processus indiqué ci-dessous soit suivi.
Les autres parties sont également des partenaires essentiels à diverses étapes du processus de remédiation. On peut citer à titre d'exemple :

- Les membres du comité de l'égalité entre les sexes exigé en vertu du critère 1.6.1 de la norme peuvent être informés des cas de discrimination ou de violence et de harcèlement fondés sur le sexe et participeront à la protection de la sécurité et du bien-être des victimes, dont le suivi ;
- Les syndicats ou les organisations de travailleurs présents dans l'exploitation/le groupe peuvent participer à l'élaboration de plans pour s'attaquer aux causes profondes et pour empêcher la répétition des violations, ainsi que pour surveiller la mise en œuvre de ces plans ;
- Des représentants de la direction de l'exploitation agricole peuvent participer à l'analyse des questions juridiques/de la criminalité
- Les auditeurs et les organismes de certification (OC) qu'ils représentent peuvent d'abord identifier la violation, analyser la situation, documenter le problème de façon appropriée et transmettre le dossier rapidement à la personne/comité (des directives supplémentaires seront élaborées).
- Les organismes communautaires, les écoles, les services de santé, les organismes gouvernementaux et autres peuvent fournir une aide sociale aux victimes ;
- Les ONG, les organisations de défense des droits de l'homme, peuvent être consultées pour adapter les procédures au contexte local, la formation ou d'autres types de conseils.
- Des consultants ou des experts, tels que des experts en protection de l'enfance, peuvent être sollicités pour aider à évaluer les services nécessaires et/ou les plans de réadaptation ou de réinsertion des victimes à long terme ;
- Et bien d'autres.

En raison de l'importance des intervenants externes comme les organismes communautaires, les écoles, les services de santé, les organismes gouvernementaux et les dirigeants communautaires, les exploitations agricoles/groupes devraient travailler sur une base continue pour identifier et mobiliser les intervenants locaux dont le soutien pourrait être requis.

Étapes et échéanciers de remédiation.

- Immédiate. Dès qu'un cas est signalé, la protection des victimes et l'obtention de leur consentement pour toutes les étapes suivantes seront la priorité immédiate.

DRAFT

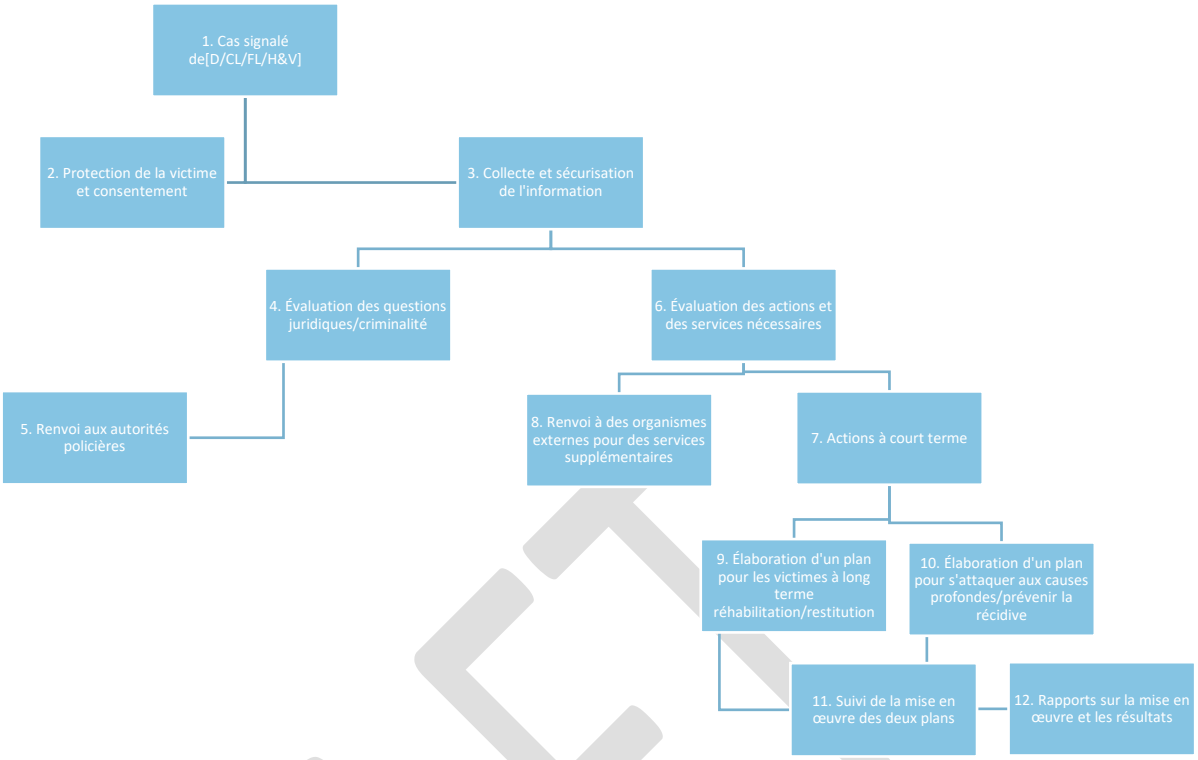
- Court terme. Court terme (pas plus d'un mois), les exploitations agricoles/groupes, coordonnés par la personne/comité, doivent recueillir et obtenir des renseignements ; évaluer les questions juridiques/criminalité ainsi que les mesures et les services nécessaires ; faire les signalements appropriés aux forces de police et aux services nécessaires et prendre les mesures à court terme. Des exemples d'actions à court terme sont énumérés ci-dessous. Une exploitation agricole ne peut être certifiée tant que ces exigences à court terme ne sont pas satisfaites. Si une infraction est constatée dans une exploitation déjà certifiée et si ces mesures à court terme ne sont pas prises dans le mois suivant l'identification du problème, le certificat de l'exploitation/du groupe sera suspendu.
    - Dans la plupart des cas, le processus de collecte et d'obtention de renseignements sur la violation nécessitera une enquête par un OC. Sur la base de cette enquête, l'OC peut choisir de laisser un mois à l'exploitation pour se mettre en conformité, de suspendre le certificat dans l'attente d'une enquête plus approfondie ou de la décertifier.

- Long terme. À plus long terme, les exploitations agricoles/groupes doivent élaborer et mettre en œuvre des plans de réhabilitation/restitution à long terme des victimes, analyser et traiter les causes profondes des violations et prévenir leur récidive. Ces plans devraient être intégrés, le cas échéant, dans le plan de gestion global de l'exploitation, conformément au critère 1.4. Si une exploitation agricole a été identifiée à l'origine comme présentant un faible risque pour ces problèmes et qu'une violation grave ou répétée s'est produite, le niveau de risque de l'exploitation devrait être ajusté. Cela se traduirait par de nouvelles mesures d'atténuation requises et par des ajustements de la fréquence et de la façon dont la ferme sera auditée dans l'avenir.

4) PROCESSUS DE REMÉDIATION

L'organigramme ci-dessous montre une représentation visuelle du cheminement du processus de remédiation. Chaque étape du processus est numérotée. Sous le tableau, d'autres précisions et exemples sont fournis pour chaque étape du processus.

DRAFT



1) Cas signalés de discrimination/travail forcé/travail forcé/travail des enfants/harcèlement ou abus au travail
    - Comme nous l'avons déjà mentionné, le cas pourrait être signalé par le mécanisme de réclamation de l'exploitation agricole ou du groupe, par le mécanisme de règlement des litiges, par un audit ou par une partie externe.

2) Protection de la victime et consentement
    - La victime est amenée dans un endroit sûr et confidentiel, où elle reçoit de la nourriture/de l'eau si nécessaire.
    - La victime est informée du processus de remédiation et est invitée à donner son consentement éclairé pour la poursuite du processus.
    - Si une victime est un enfant, on tente de déterminer son âge en utilisant une approche fondée sur les droits de l'enfant. Dans le cas d'un enfant, la famille ou les personnes qui en ont la charge sont contactées pour participer au processus de remédiation.
    - La famille/les personnes qui ont la charge de l'enfant doivent donner leur consentement à toute nouvelle démarche entreprise.
    - Les personnes accusées d'actes répréhensibles sont suspendues de leurs fonctions dans l'attente d'une enquête plus approfondie et séparées de la victime si nécessaire.

3) Collecte et sécurisation de l'information
    - La déclaration de la victime (et celle de la famille, le cas échéant) est documentée dans un format standardisé.
    - Avec le consentement de la victime ou, dans le cas des enfants, le consentement des parents/des personnes en ayant la charge, des renseignements supplémentaires sont demandés et documentés par d'autres parties, comme les travailleurs. La documentation peut comprendre des photographies ou toute autre forme de preuve.

DRAFT

- Tous les renseignements relatifs au dossier sont conservés dans un endroit sûr et confidentiel.

4) Évaluation des questions juridiques/criminalité
   - La direction de l'exploitation et/ou l'organisme de certification (si l'OC a identifié la violation) évalue les circonstances en fonction des lois applicables dans la juridiction en question.

5) Renvoi aux autorités policières
   - En principe, si la criminalité est impliquée dans une infraction constatée dans l'exploitation, elle doit être signalée aux autorités gouvernementales compétentes, qui seront alors responsables du suivi juridique.
   - Toutefois, la protection de la victime (et de sa famille) devrait toujours être la priorité absolue. De tels signalements ne devraient pas avoir lieu s'ils risquent de causer d'autres préjudices aux victimes et ne devraient pas être faits sans le consentement de la victime (ou des parents/personnes en ayant la charge. La décision devrait être communiquée à la victime, à la famille et à l'agresseur ou aux agresseurs.

6) Évaluation des actions et des services nécessaires
   - En collaboration avec la victime et sa famille, le cas échéant, les mesures de soutien, de services et de suivi nécessaires sont identifiées.
   - Les groupes/exploitations agricoles évaluent les services qui peuvent être fournis et les mesures prises, tant en interne, au niveau de l'exploitation/du groupe) qu'en collaboration avec les intervenants locaux et les fournisseurs de services.

7) Actions à court terme (internes)

   Voici des exemples de mesures à court terme qui doivent être prises dans le mois suivant la violation :

   En ce qui concerne la ou les victimes :
   - Exemple de discrimination : Diffuser une annonce publique pour les nouveaux postes vacants, accessible à tous, y compris dans la langue locale si nécessaire. Veiller à ce que les exigences du poste soient accessibles à tous, sauf impossibilité. Réviser les contrats et ajuster les salaires pour assurer un salaire égal pour des emplois de valeur égale.
   - Exemples de travail forcé : Renvoyer les passeports/papiers d'identité aux travailleurs et prendre les dispositions nécessaires pour que ces documents soient conservés de manière sûre et accessible. Payer immédiatement tout retard de salaire dû aux travailleurs et modifier les politiques sur le calendrier et la fréquence des paiements. Évaluer le montant de la dette des travailleurs et s'assurer qu'elle est remboursée ou établir un plan de remboursement avec un échéancier précis et les responsabilités en la matière. Passer des contrats directement avec les travailleurs plutôt qu'indirectement par l'intermédiaire de courtiers en main-d'œuvre. Retravailler les clauses du contrat qui ont été mal comprises ou mal présentées au départ et signer un nouveau contrat.
   - Exemple du travail des enfants : Évaluer les dangers, faire passer les enfants en âge légal de travailler dans des activités non dangereuses. Aide pour les frais liés à l'éducation. Offrir l'emploi précédemment occupé par l'enfant à un autre membre de la famille de l'enfant.

DRAFT

- Exemple de harcèlement/violence : Mesures disciplinaires appropriées ou licenciement de l'auteur ou des auteurs de harcèlement/violence ou de la ou des personnes responsables. Soutenir le processus de guérison de la victime en facilitant l'accès aux soins médicaux, etc., et/ou. en donnant du temps libre et par une contribution financière.
- Tous Formation sur les questions relatives aux droits de l'homme à l'intention des cadres, du personnel des ressources humaines, des superviseurs et des travailleurs. Transport à domicile si le travailleur souhaite quitter son emploi.

En ce qui concerne le coupable :
- Le cas a été signalé aux autorités locales le cas échéant (voir ci-dessous).
- La direction de l'exploitation ou du groupe doit s'assurer que l'agresseur ne s'approchera plus jamais de la victime.
- S'assurer que la victime et l'agresseur sont séparés lorsque cela est possible et pertinent (p. ex. en cas de harcèlement et de violence au travail).
- Mesures correctives à l'égard de l'agresseur en fonction du délit, qui peuvent aller d'une lettre d'avertissement, d'un renvoi temporaire à un renvoi définitif.
- Les mesures correctives doivent être accompagnées d'une conversation/formation informative sur les droits de l'homme et le comportement approprié, en fonction du problème.

8) Renvoi à des organismes externes pour des services supplémentaires
   - Ces services pourraient inclure des soins médicaux, des soins psychologiques, des services juridiques, une aide au logement, des programmes éducatifs et une aide pour les fournitures scolaires.

9) Élaboration d'un plan de réadaptation/restitution à long terme des victimes

   Voici des exemples d'éléments qui pourraient figurer dans un tel plan. Chaque élément de ce plan devrait être limité dans le temps et clairement assigné à une partie responsable pour le suivi :
   - Exemple de discrimination : Remboursement intégral de l'écart salarial en raison de pratiques discriminatoires.
   - Exemple de travail forcé : Remboursement intégral de tous les frais de recrutement, des arriérés de salaire, des déductions illégales et autres indemnités dues.
   - Exemple du travail des enfants : Programmes alternatifs de génération de revenus, d'épargne et/ou de crédit pour les familles qui dépendaient auparavant du revenu des enfants.
   - Tous : recyclage et réinsertion professionnelle. Services médicaux, psychologiques, de logement et/ou éducatifs à long terme.

10) Élaboration de mesures pour s'attaquer aux causes profondes et prévenir les récidives. Ces étapes devraient être intégrées au plan de gestion.

    Voici des exemples d'éléments qui pourraient figurer dans un tel plan. Chaque élément de ce plan devrait être limité dans le temps et clairement assigné à une partie responsable pour le suivi :
    - Exemple de discrimination : Fournir une formation aux groupes défavorisés afin d'améliorer leurs chances de postuler à des postes plus élevés, assurer une formation, renforcer les capacités des recruteurs et s'assurer de la présence de personnes supplémentaires pour les entretiens d'embauche.
    - Exemples de travail forcé : N'utiliser que des recruteurs de main-d'œuvre identifiés par des tiers indépendants comme étant des fournisseurs de main-

DRAFT

d'œuvre « responsables ». Fournir une formation/renforcement des capacités aux fournisseurs de main-d'œuvre. Évaluer les pratiques d'indemnisation qui peuvent contribuer aux abus, comme les tarifs à la pièce/les bas salaires.

- Exemples de travail des enfants : Améliorer le processus de vérification de l'âge utilisé lors de l'embauche. Renforcer les capacités d'évaluation des travaux dangereux pour les enfants. Nommer plus d'agents de liaison en matière de travail des enfants ?
- Exemple de harcèlement/violence : Effectuer un audit de sécurité au travail et, sur la base des résultats, introduire des ajustements dans la mesure du possible (meilleurs éclairages, entrées supplémentaires, toilettes verrouillables dans les zones éclairées bien séparées pour chaque sexe, transports séparés par sexe ?), formation des travailleurs aux concepts et droits, formation des jeunes femmes et des travailleurs en affirmation des soi, etc.
- Tous : Évaluer (au moyen de sondages auprès des travailleurs et d'autres moyens) le fonctionnement du mécanisme réclamation et y apporter des améliorations. Former les gestionnaires, le personnel des ressources humaines, les superviseurs et les travailleurs à l'utilisation du mécanisme de règlement des réclamations.

11) Suivi de la mise en œuvre des deux plans
    - Solliciter activement les commentaires des travailleurs sur leur satisfaction à l'égard des systèmes et des recours.
    - Documenter toutes les phases de la remédiation selon des formats standard.

12) Rapports sur la mise en œuvre et les résultats
    - Doit comprendre des processus pour communiquer les résultats des mesures de remédiation aux travailleurs.

5) SOURCES

1) Ergon.Comprendre la remédiation : Un document de travail pour le projet « Nouvelles données pour détecter le travail forcé dans l'agriculture ». Briefing for Sustainable Agriculture Network (SAN) et ISEAL Alliance, 27 avril 2018.
2) Ethical Trading Initiative. Accès aux recours : Guide pratique à l'intention des entreprises. 2019. https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/Access%20to%20remedy_0.pdf.
3) Fair Labor Association. SURVEILLANCE EXTERNE INDÉPENDANTE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT DES NESTLÉ, OLAM ET NOISETTES BALSU EN TURQUIE : 2016. http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/hazelnut_executive_summary_turkey_2016.pdf.
4) Commerce équitable international. Lignes directrices sur le travail des enfants et le travail forcé. http://fairtradeamerica.org/~/media/Fairtrade%20America/Files/Standards%20and%20Policies/2015-fairtrade-child-forced-labor-guidelines.pdf.
5) GoodWeave International. Forced, Bonded, and Child Labour Remediation Policy. Version 4, 1er janvier 2016. http : //comments.goodweave.org/wp-content/uploads/GWI-Remediation-Policy-v.4-Jan-2016.pdf.

DRAFT

6) International Organization for Migration (IOM): Handbook on Direct Assistance for Victims of Trafficking.
7) Moore, Kunera et Emily Lee. Travail des enfants Guide de connaissances Module 4 : Prendre des mesures pour faire face aux risques liés au travail des enfants. Proposition interne préparée pour UTZ.
8) SEDEX. Guide des pratiques opérationnelles et indicateurs du travail forcé. Version 2.0, juin 2017. https://www.sedexglobal.com/wp-content/uploads/2016/03/Sedex-Guidance-on-Operational-Practice-and-Indicators-of-Forced-Labour.pdf.
9) Stronger2Gether. - Plus forts ensemble Lutter contre l'esclavage moderne dans les chaînes d'approvisionnement mondiales : un guide à l'intention des entreprises. Octobre 2017. https://www.stronger2gether.org/product/toolkit-for-global-supply-chains/.
10) Nations Unies, Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Principes fondamentaux et directives concernant le droit à un recours et à réparation des victimes de violations flagrantes du droit international relatif aux droits de l'homme et de violations graves du droit international humanitaire (2005). http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/RemedyAndReparation.aspx.
11) Département du travail des États-Unis. Respecter la chaîne : Outils professionnels pour la conformité du travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. https://www.dol.gov/ilab/complychain/.

DRAFT