

DOCUMENT D'ORIENTATION L

Évaluation-et-Résolution

Version 1.1



**RAINFOREST
ALLIANCE**



Décharge de responsabilité concernant la traduction

Pour toute question liée à la signification précise des informations contenues dans la traduction, veuillez vous référer à la version officielle en anglais pour en obtenir la clarification. Toute divergence ou différence dans la signification engendrée par la traduction n'est pas contraignante et n'a pas d'effet sur la certification ou les audits.

Plus d'informations ?

Pour en savoir plus sur Rainforest Alliance, veuillez visiter www.rainforest-alliance.org ou contacter info@ra.org

Nom du document :		Code du document :	Version :
Document d'orientation L : Évaluation-et-Résolution		SA-GL-SD-1-V1.1	V1.1
Date de la première publication :	Date de révision :	Valable à partir du :	Expire le :
10 juillet 2020	30 juin 2021	N/A	Jusqu'à nouvel ordre
Élaboré par :		Approuvé par :	
Élaboration de la norme		Directeur des Standards and Assurance	
Lié à			
SA-S-SD-1-V1.1 Norme pour l'agriculture durable 2020 de Rainforest Alliance, Exigences pour les exploitations agricoles SA-S-SD-2-V1.1 Norme pour l'agriculture durable 2020 de Rainforest Alliance, Exigences pour les chaînes d'approvisionnement SA-S-SD-4-V1.1 Annexe S3 : Outil d'évaluation des risques (y compris l'évaluation approfondie des risques Partie 1.6. 3 et 5.1.5) SA-S-SD-5-V1.1 : L'Annexe S4 : Protocole de résolution			
Remplace :			
SA-G-SD-14-V1 Document d'orientation : Évaluation-et-Résolution			
Applicable à :			
Tous les titulaires de certificat			
Pays/Région :			
Général			
Produit agricole :		Type de certification :	
Tous les produits agricoles du champ d'application du système de certification de Rainforest Alliance ; veuillez voir les Règles pour la certification.		Acteurs de la chaîne d'approvisionnement, grandes exploitations agricoles, direction du groupe et exploitations agricoles certifiées individuellement, et acteurs de la chaîne d'approvisionnement	



Table des matières

Objectif	4
Comprendre les concepts	5
Comment mettre en œuvre les exigences fondamentales	89
Comment mettre en œuvre l'exigence 5.1.1 : Engagement et communication	89
Comment mettre en œuvre l'exigence 5.1.2 : Évaluation des risques et atténuation ..	1011
Comment mettre en œuvre l'exigence 5.1.3 : Suivi	1112
Comment mettre en œuvre l'exigence 5.1.4 : Correction	1617
Comment mettre en œuvre les exigences d'amélioration	1819
Comment mettre en œuvre l'exigence 5.1.5 : Évaluation des risques approfondie	1819
Comment mettre en œuvre l'exigence 5.1.6 : Formation	1920
Comment mettre en œuvre l'exigence 5.1.7 : l'éducation	1921
Comment mettre en œuvre l'exigence 5.1.8 : Compteur intelligent.....	1921
Engagement d'Évaluation-et-Résolution	2022
Modèle : Engagement d'Évaluation-et-Résolution	2123



OBJECTIF

Ce document vise à aider les exploitations agricoles qui cherchent à obtenir la certification Rainforest Alliance, et les exploitations agricoles certifiées Rainforest Alliance, à comprendre et à mettre en œuvre le système d'Évaluation-et-Résolution.

CHAMP D'APPLICATION

Ce document aborde l'exigence 5.1 de la norme pour l'agriculture durable de Rainforest Alliance.

PUBLIC

Ce document est destiné à aider les titulaires de certificat et les exploitations agricoles/groupes souhaitant obtenir une certification à comprendre et à mettre en œuvre le système d'Évaluation-et-Résolution. La mise en œuvre du système d'Évaluation-et-Résolution est menée par un comité Évaluation-et-Résolution mis en place par le titulaire du certificat, en collaboration avec d'autres acteurs



COMPRENDRE LES CONCEPTS

Les tableaux suivants fournissent des définitions et des exemples de travail des enfants, de travail forcé, de discrimination et de violence/harcèlement au travail. Pour une définition complète de ces termes, reportez-vous à l'[Annexe S1 :Glossaire](#).

Qu'est-ce que le travail des enfants ?

Travail des enfants	PAS travail des enfants
<ul style="list-style-type: none"> Les enfants en âge scolaire travaillant pendant les heures de classe. Les enfants de moins de 18 ans travaillant dans des conditions dangereuses. Des enfants n'ayant pas l'âge minimum légal pour travailler travaillant dans des exploitations agricoles non familiales. L'âge minimum fixé par la législation nationale, s'il est supérieur à la norme, prévaut. Les pires formes inconditionnelles de travail des enfants consistent en toutes les formes d'esclavage ou les pratiques similaires à l'esclavage, telles que la vente et le trafic d'enfants, la servitude pour dettes ou la servitude et le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé et obligatoire d'enfants pour les utiliser dans les conflits armés; l'utilisation, la mise à disposition ou l'offre d'un enfant pour de la prostitution, pour la production de pornographie ou de performance pornographiques; l'utilisation, la mise à disposition ou l'offre d'un enfant pour d'autres activités illicites. 	<ul style="list-style-type: none"> Travail/emploi régulier : À partir de l'âge de 15 ans (14 ans dans les pays en développement), les enfants peuvent débuter un emploi ou travail général n'excédant pas 48 heures par semaine. Dans les pays où l'âge minimum est plus élevé ou le nombre d'heures autorisées de travail est plus bas, l'âge minimum fixé par le pays et le nombre d'heures maximum s'appliquent. Les travaux légers et le travail familial des enfants doivent être non dangereux, sûrs et appropriés à l'âge et ne doivent pas interférer avec l'éducation obligatoire. Les enfants, dès l'âge de 12 ans, effectuant un travail de moins de 14 heures par semaine qui ne nuit pas à leur santé et à leur développement, et qui n'interfère pas avec l'école. Activités agricoles adaptées à l'âge des enfants dans la petite exploitation agricole familiale, qui n'interfèrent pas avec l'école et sont supervisées par un adulte.

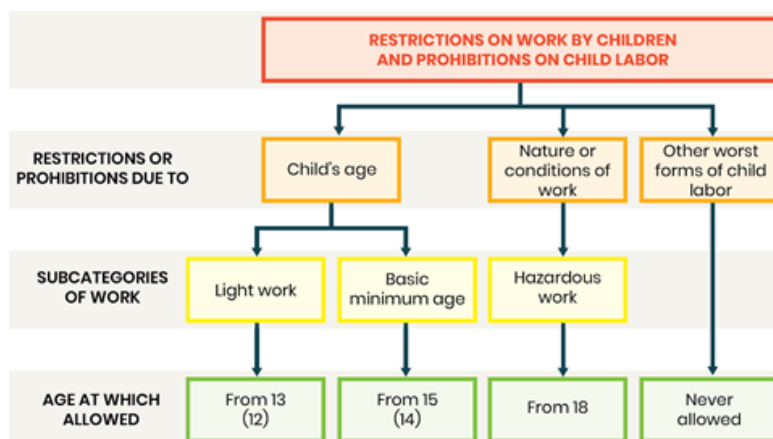


Figure 1 Restrictions au travail des enfants. (les âges indiqués entre parenthèses sont les âges minimums définis par l'OIT, à condition que le travail n'interfère pas avec les possibilités d'accès à l'éducation de l'enfant¹).

¹ Adapté de l'Outil d'orientation du BIT et l'OIE sur le travail des enfants à l'intention des entreprises de l'OIT, 2015



Qu'est-ce que le travail forcé ?

Le travail forcé comporte deux aspects : le caractère involontaire et la coercition. Les deux éléments doivent exister pour qu'une situation soit considérée comme du travail forcé. Vous trouverez des exemples ci-dessous.

Travail forcé

Caractère involontaire

- Modifications des conditions/termes de travail sans le consentement du travailleur
- Heures supplémentaires forcées
- Travail involontaire en prison ou travail militaire
- Heures supplémentaires excessives ou non volontaires
- Conditions de travail ou de vie dégradantes
- Liberté limitée de mettre fin à l'emploi
- Travail non payé ou extrêmement mal payé

ET Coercition

- Violence ou menaces
- Confinement physique, restrictions de mouvement ou de communication
- Les amendes ou les autres pénalités financières
- La privation de nourriture, de toilettes ou d'autres besoins de base
- Isolement forcé, consommation forcée de drogues/alcool
- La servitude pour dette ou manipulation de dette, avances ou prêts
- Retenue sur le salaire ou retard de paie
- Conservation de documents d'identité ou d'autres objets de valeur
- Menaces de licenciement, d'expulsion, d'action juridique ou de dénonciation aux autorités

PAS travail forcé

Les pratiques de travail qui sont interdites en vertu d'autres exigences de la norme Rainforest Alliance, mais qui ne comportent ni l'élément involontaire ni l'élément de coercition et ne sont donc pas définies comme du travail forcé. Par exemple

- Paiement de salaires inférieurs au salaire minimum, en violation de l'exigence 5.3.3



Qu'est-ce que la discrimination ?

Discrimination	PAS discrimination
<ul style="list-style-type: none">• Donner la préférence à certains groupes de personnes dans le processus d'embauche• Le fait de verser à des personnes des salaires différents pour le même type d'emploi en raison de leur genre, de leur origine ethnique ou d'autres antécédents.• L'exclusion de certains groupes de personnes de l'accès à des avantages ou à des opportunités tels que l'affiliation, la formation et d'autres services en raison de leur origine.• Obliger les femmes à se soumettre à des tests de grossesse pendant le processus d'embauche ou à tout autre moment.	<ul style="list-style-type: none">• Fournir une aide supplémentaire à l'accès au travail, aux services et à d'autres prestations pour certains groupes de personnes afin de garantir qu'ils bénéficient du même niveau d'accès que les autres ou de répondre à leurs besoins spécifiques. Exemples :<ul style="list-style-type: none">- Installations spéciales permettant aux personnes handicapées d'accéder à une usine- Traduction du matériel d'information dans la langue des migrants- Installation des salles d'allaitement et d'autres installations pour les mères qui allaitent• Le fait de verser des salaires différents à des personnes pour des emplois qui diffèrent par leur champ d'application, leur niveau de responsabilité ou pour des travailleurs ayant des niveaux d'expérience différents.

Qu'est-ce que la violence ou le harcèlement au travail ?

Violence/harcèlement	PAS violence/harcèlement
<ul style="list-style-type: none">• Les menaces, les mots, les messages ou les contacts physiques qui entraînent ou sont destinés à entraîner un préjudice pour une personne.• Un environnement de travail où les gens se sentent humiliés ou menacés en raison de leur comportement :• Violence physique, attouchement importun ou proximité non souhaitée• Commentaires verbaux et questions sur l'apparence d'une personne, son mode de vie, son orientation sexuelle,• Appels téléphoniques ou messages offensants• Des actions non verbales telles que siffler, faire des gestes sexuellement suggestifs ou montrer du matériel sexuel• Le harcèlement sexuel est un type de violence/ harcèlement sur le lieu de travail, par exemple :• Tout comportement sexuel qui est offensant ET importun envers l'autre personne.• Exiger des faveurs sexuelles en échange d'un avantage tel qu'une augmentation de salaire, une promotion ou le maintien de l'emploi.	<ul style="list-style-type: none">• Tout type de comportement que toutes les personnes impliquées acceptent sans être soumises à une quelconque pression.• Un comportement sexuel qui a été accepté par toutes les parties sans l'utilisation d'aucune pression ou pouvoir.

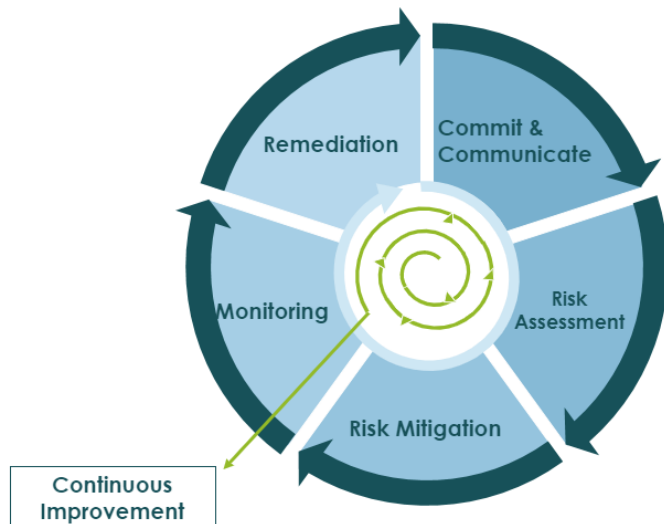


COMMENT METTRE EN ŒUVRE LES EXIGENCES FONDAMENTALES

L'approche d'Évaluation-et-Résolution de Rainforest Alliance se fonde sur un cycle d'amélioration continue. Le processus d'Évaluation-et-Résolution comporte 5 étapes clés que les titulaires de certificat doivent mettre en place. Les titulaires de certificat doivent tirer des enseignements de leur expérience dans la mise en œuvre de chacune des étapes afin d'améliorer le processus à chaque fois qu'ils terminent le cycle. Les cinq étapes sont :

- **S'engager** dans l'approche d'Évaluation-et-Résolution et **communiquer** son fonctionnement à tous les membres du groupe et aux travailleurs
- Réaliser une **évaluation des risques** afin d'identifier les risques spécifiques auxquels l'exploitation agricole ou le groupe est exposé
- Mettre en œuvre des mesures d'**atténuation des risques** pour empêcher les risques identifiés de se produire.
- **Faire le suivi** des actions prises et du traitement des cas afin d'améliorer la manière dont les risques sont traités
- **Remédier** à tous les cas identifiés pour corriger le tort ou le préjudice qui a été découvert, et faire en sorte que cela ne se reproduise pas.

Figure 2 Le cycle d'amélioration continue de l'approche d'Évaluation-et-Résolution



Comment mettre en œuvre l'exigence 5.1.1 : Engagement et communication

Déclaration d'engagement

Les titulaires de certificat doivent démontrer leur engagement à respecter les droits humains et à mettre en œuvre des mesures pour prévenir, suivre, identifier et remédier aux violations des droits humains. L'un des moyens d'y parvenir est d'élaborer un engagement écrit. Bien qu'il ne soit pas obligatoire d'élaborer une telle déclaration, c'est un bon moyen pour une organisation de préciser pourquoi il est important d'aborder les questions de droits humains de cette manière et d'en informer les membres du groupe, les travailleurs et les autres parties prenantes. Un exemple d'engagement conforme aux exigences d'Évaluation-et-Résolution de Rainforest Alliance est fourni à la fin de ce document d'orientation.



Comité d'Évaluation-et-Résolution

L'exigence 5.1.1 de la norme requiert que chaque titulaire de certificat mette en place un Comité d'Évaluation-et-Résolution ou nomme une personne (pour la certification de groupe, la direction du groupe peut choisir de nommer un représentant de la direction au lieu d'un comité) responsable de la lutte contre la discrimination, le travail des enfants, le travail forcé et la violence et le harcèlement au travail.

Le comité doit comprendre

- Une personne représentant la direction de l'exploitation agricole/du groupe qui est responsable du travail du comité. Les départements des ressources humaines traitent souvent des questions liées au travail et une personne des ressources humaines peut donc avoir les compétences appropriées pour servir de représentant de la direction pour le Comité d'Évaluation-et-Résolution.
- Pour les grandes exploitations agricoles individuelles certifiées, le comité doit comprendre au moins un représentant des travailleurs. Si l'exploitation agricole a un syndicat ou une organisation de travailleurs, le ou les représentants des travailleurs doivent être choisis par l'intermédiaire de cette organisation. Sinon, dans la mesure du possible, le(s) représentant(s) des travailleurs doit (doivent) être désigné(s) par ses (leurs) collègues par le biais d'une élection ou d'un autre processus.
- Pour la certification de groupe, le comité doit comprendre au moins un représentant des membres. Le(s) représentant(s) des membres doit (doivent) être désigné(s) par les autres membres dans le cadre d'une élection ou d'un autre processus.

Tous les membres du comité doivent avoir une bonne compréhension des problèmes de discrimination, de travail des enfants, de travail forcé et de violence/harcèlement au travail dans le pays et la région. Il est assez courant que les gens aient des points de vue différents sur le travail des enfants, la discrimination et d'autres questions. Il est donc essentiel que les membres du comité approfondissent leurs connaissances des définitions et des concepts de Rainforest Alliance basés sur les normes internationales. Pour acquérir cette compréhension, les membres du comité doivent, au minimum, suivre le module de formation en ligne sur l'Évaluation-et-Résolution de Rainforest Alliance et comprendre les lois nationales et locales sur ces questions.

La responsabilité du comité consiste à mettre en œuvre les exigences de la section 5.1 de la norme, à documenter les actions mises en œuvre et à assurer le suivi et

l'élaboration de rapport sur les indicateurs d'Évaluation-et-Résolution.

Si les exploitations agricoles disposent déjà d'un comité existant en faveur des droits humains et des questions sociales, celui-ci peut être désigné comité d'Évaluation-et-Résolution du moment qu'il répond aux exigences de la norme. Le comité d'Évaluation-et-Résolution peut également être combiné ou avoir certains des mêmes membres que d'autres comités requis par la [norme Rainforest Alliance pour l'agriculture durable](#), tels que le comité des réclamations et/ou le comité des genres. Ces comités doivent travailler de concert pour la mise en œuvre réussie de la norme.

Les membres du comité n'ont pas besoin de recevoir une rémunération supplémentaire pour remplir ces rôles, mais ils doivent continuer à recevoir leur rémunération normale lorsqu'ils exercent des fonctions d'Évaluation-et-Résolution, y compris toute rémunération d'heures

5.1.1 Preuve

Le TC doit au moins :

- Démontrer que le représentant de la direction a été désigné
- Démontrer l'existence du comité et sa composition
- Démontrer que la sensibilisation a eu lieu avec le personnel de la direction ou du groupe au moins une fois par an
- Disposer d'une communication écrite qui est placée de manière visible à tout moment dans un endroit central pour les travailleurs/membres du groupe, expliquant que
 - Les violations des droits humains ne sont pas tolérées.
 - La direction a mis en place un système pour évaluer et traiter les cas



supplémentaires qui pourraient être dues pour le travail en dehors des heures normales. Quand les membres du comité ne sont pas des employés salariés, l'exploitation agricole/le groupe doit couvrir leurs frais de déplacements et de communication.

Formation

Le comité doit veiller à ce que le personnel concerné et la direction de l'exploitation agricole/du groupe reçoivent une formation pour les sensibiliser aux questions relatives aux droits humains et à l'approche d'Évaluation-et-Résolution. Cette formation peut être organisée avec un prestataire de formation externe, ou le comité peut utiliser d'autres ressources disponibles telles que les modules de formation d'Évaluation-et-Résolution de Rainforest Alliance. Dans certains pays, les formateurs Rainforest Alliance sont disponibles pour dispenser des formations en personne aux exploitations agricoles. S'ils sont disponibles, il est aussi possible d'utiliser les supports de formation de ces séances.

Informations écrites

Le comité doit informer par écrit les travailleurs et les membres du groupe que la discrimination, le travail des enfants, le travail forcé et la violence/harcèlement ne sont pas tolérés dans l'exploitation agricole/groupe. Pour les grandes exploitations agricoles et les exploitations agricoles certifiées individuellement, ces informations doivent être affichées de manière visible sur le lieu de travail à tout moment. Cela peut se faire à l'aide d'une affiche ou d'autres moyens.

Comment mettre en œuvre l'exigence 5.1.2 : Évaluation des risques et atténuation



Le système d'Évaluation-et-Résolution exige que les exploitations agricoles/groupe mettent en œuvre des actions basées sur les risques spécifiques auxquels cette exploitation agricole ou ce groupe spécifique est exposé.

Les exploitations agricoles/groupe utiliseront l'outil d'évaluation des risques agricoles de base de Rainforest Alliance pour les aider à identifier les risques pertinents. (Se référer à l'[Annexe S3 : Outil d'évaluation des risques](#)). Les titulaires de certificat doivent répondre honnêtement aux questions. Les

questions ne sont pas destinées à évaluer la conformité à la norme ; elles sont destinées à identifier les problèmes qui pourraient entraîner une non-conformité et

qui doivent donc être traités. Les auditeurs vont s'assurer que l'évaluation des risques a été faite correctement et que les réponses aux questions sont sincères.

Pour chaque risque identifié, l'outil suggère des mesures d'atténuation des risques que l'exploitation agricole doit prendre.

Les mesures d'atténuation sont des étapes visant à empêcher les problèmes de se produire. Les exploitations agricoles/groupe peuvent également développer leurs propres mesures d'atténuation qui sont plus réalisables ou pertinentes dans leur contexte local. Les mesures d'atténuation doivent être intégrées dans le plan de gestion global de l'exploitation agricole/du groupe. Le comité d'Évaluation-et-Résolution doit diriger la mise en œuvre des mesures.

5.1.2 Preuve

Le TC doit au moins :

- Compléter l'évaluation des risques de base (Annexe S3)
- Le plan de gestion (exigence 1.3.2) comprend les mesures d'atténuation prévues et prises



Comment mettre en œuvre l'exigence 5.1.3 : Suivi

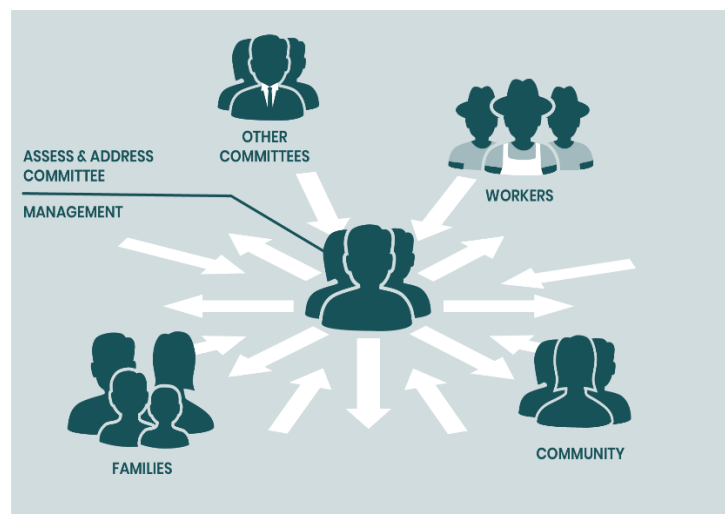
Veillez consulter [l'outil d'orientation pour le suivi de l'évaluation-et-résolution](#) qui aide les titulaires de certificat à mettre en œuvre l'exigence 5.1.3. Cet outil contient des suggestions de questions de suivi sur chaque sujet d'Évaluation-et-Résolution (travail des enfants, travail forcé, etc.) ainsi que sur l'évaluation des améliorations apportées par le titulaire du certificat pour prévenir et remédier à ces cas.

Le suivi de l'Évaluation-et-Résolution doit être coordonné par le comité d'Évaluation-et-Résolution. Le suivi sert de multiples objectifs :

- **Amélioration** : Le suivi est utilisé pour évaluer les progrès des actions mises en œuvre et l'impact de ces actions sur les risques identifiés. Ces informations peuvent être utilisées pour évaluer le fonctionnement du système d'Évaluation-et-Résolution de l'exploitation agricole ou du groupe et identifier les points à améliorer.
- **Information** : Le suivi peut être utilisé pour recueillir des informations actualisées sur les risques ou les cas éventuels de discrimination, de travail des enfants, de travail forcé et de violence/harcèlement sur le lieu de travail dans l'exploitation agricole/le groupe. Ces informations peuvent être utilisées pour identifier les mesures supplémentaires qui pourraient s'avérer nécessaires.
- Outre l'évaluation des progrès et la collecte d'informations, une visite de contrôle est également l'occasion pour les contrôleurs de sensibiliser les travailleurs/membres du groupe aux exigences de la norme de Rainforest Alliance et aux bonnes pratiques.

Le suivi implique la collecte d'informations auprès de toutes les parties prenantes qui ont une connaissance des risques liés aux droits humains. Il doit également inclure la collecte d'informations auprès des personnes qui sont impliquées dans la mise en œuvre des actions d'atténuation des risques et des processus de résolution (voir ci-dessous). Il n'existe pas d'approche de suivi unique qui fonctionnera pour toutes les exploitations agricoles/groupe. L'approche doit dépendre de la taille de l'exploitation agricole/groupe et de ses risques spécifiques, tels qu'identifiés par les cartes des risques de Rainforest Alliance et la propre évaluation des risques de l'exploitation agricole.

Figure 3 Parties prenantes qui fournissent des informations pour le suivi d'Évaluation-et-Résolution



Par exemple, une coopérative de cacao présentant des risques élevés de travail des enfants doit adopter une approche de suivi différente de celle d'une plantation d'ananas de taille moyenne n'utilisant que de la main-d'œuvre salariée de plus de 18 ans. (Voir le tableau ci-dessous.) Les grandes exploitations agricoles doivent toujours surveiller de près la discrimination et la violence/harcèlement sur le lieu de travail, tandis que pour les petites exploitations agricoles, cela se fera de manière moins intensive.



Approches de suivi

Le document d'orientation R : l'outil de suivi d'Évaluation-et-Résolution peut être utilisé pour soutenir la mise en œuvre.

Voici quelques principes généraux pour choisir une approche de suivi.

1. S'appuyer sur les systèmes existants : Déterminez s'il existe déjà des systèmes de suivi ou des programmes en place qui prennent en compte les questions relatives aux droits humains dans la région. Ceux-ci peuvent trouver leur origine dans les communautés, les écoles ou les chaînes d'approvisionnement, ou autres. Si possible, le suivi d'Évaluation-et-Résolution peut être ajouté au travail de ces mécanismes. Il est souvent plus simple de s'appuyer sur des systèmes existants que d'en créer un nouveau, pourde mieux utiliser le temps des gens et de garantir la durabilité à plus long terme.

2. Définissez qui assurera le suivi : Le représentant ou le comité d'Évaluation-et-Résolution dirige le processus de suivi et peut être activement impliqué dans le suivi. Cependant, en fonction des risques, d'autres personnes devront probablement être engagées pour collecter les informations de suivi. Il peut s'agir de représentants supplémentaires de la direction de l'exploitation ou du groupe, de membres d'autres comités présents sur l'exploitation agricole, de travailleurs, d'agriculteurs, de membres de la communauté, de dirigeants de la communauté, de responsables de la jeunesse, d'enseignants, des vulgarisateurs, etc.

Par exemple, les exploitations agricoles qui étaient certifiées dans le cadre du programme UTZ ont nommé des agents de liaison du travail des enfants dans les communautés à risque pour jouer ce rôle. Leur rôle n'était pas de « faire la police » parmi les membres de la communauté, mais d'identifier et de soutenir les agriculteurs exposés au travail des enfants, et d'aider le groupe/l'exploitation agricole à prévenir et à répondre à ces cas. Il est important que ces observateurs indépendants bénéficient de la confiance de la communauté et qu'ils sachent lire et écrire afin de pouvoir partager les informations avec le comité d'Évaluation-et-Résolution pour le suivi. Si des acteurs externes sont engagés dans le suivi, le comité devra fournir une formation appropriée sur la manière de procéder au suivi. En outre, des études ont montré que la participation des membres de la communauté permet d'obtenir des données plus fiables lorsque ces observateurs sont rémunérés de manière appropriée. Pour les observateurs qui sont membres d'un groupe, une compensation doit être prévue par le groupe pour leur temps et leurs déplacements.

3. Définir où collecter les informations de suivi : Là encore, les lieux où les informations de suivi pertinentes peuvent être collectées dépendent des risques. Le suivi doit se concentrer sur les domaines où les risques sont les plus élevés. p. ex.

- Si le travail des enfants est un risque, les systèmes de suivi qui se concentrent sur les écoles et les ménages peuvent être plus efficaces.
- Si les risques concernent les conditions de travail, les observateurs doivent collecter des données auprès des travailleurs et observer les lieux de travail.
- Si une partie des membres du groupe vit dans une région éloignée sans école, il est plus probable que les enfants soient impliqués dans le travail des enfants dans cette région.

5.1.3 Preuve

Le TC doit au moins :

- Enregistrer les cas potentiels identifiés. Le dossier doit indiquer *si la victime était :*
 - un homme/une femme,
 - un enfant/un adulte,
 - et s'il s'agit d'un cas de travail des enfants, de travail forcé, de discrimination ou de violence et de harcèlement sur le lieu de travail
- Preuve des activités de suivi et du champ d'application des activités de suivi



- Si votre groupe comprend des membres dans des régions où l'on embauche davantage de travailleurs migrants, il est probable que ces régions soient plus exposées aux violations du droit du travail.
- Si les mauvaises conditions de logement posent un risque de travail forcé, le logement doit être surveillé.
- En ce qui concerne la discrimination, la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, concentrez-vous sur la présence et la situation des groupes vulnérables tels que les migrants, les autochtones et les femmes, et faites participer leurs représentants, comme leurs dirigeants et les groupes de femmes.

4. Définir comment collecter les informations de suivi : Les membres du comité et les observateurs externes auront accès à différents types d'informations et auront différentes possibilités de collecter des informations. Il est utile d'identifier les personnes qui collecteront les informations de suivi nécessaires en fonction des possibilités dont elles disposent :

- Le(s) représentant(s) des travailleurs au sein du comité d'évaluation et d'intervention peut (peuvent) surveiller les conditions sur le lieu de travail lorsqu'ils sont sur place et interagissent avec leurs collègues. Ils peuvent également jouer un rôle important en sensibilisant les autres travailleurs à la procédure d'Évaluation-et-Résolution et à l'existence d'un mécanisme de règlement des réclamations.
- Le représentant de la direction est en mesure de contrôler et de vérifier la documentation pertinente pour le suivi, comme les registres des salaires, et de porter les questions pertinentes à l'attention des décideurs.
- Si un syndicat ou une organisation de travailleurs est actif sur le site, l'apport de cette organisation sur les conditions de travail est essentiel au processus de contrôle, de même que les informations provenant du mécanisme de règlement des réclamations de l'exploitation agricole.
- L'équipe de suivi peut également choisir d'organiser des entretiens (individuels ou de groupe), des visites ciblées pour observer les situations, ou d'autres méthodes

Type d'exploitation agricole	Exemple d'approche de suivi
Grande plantation de bananes avec des travailleurs embauchés	<ul style="list-style-type: none">• S'il existe un syndicat ou une organisation de travailleurs, vérifiez auprès de ces représentants si les travailleurs ont soulevé des problèmes liés au travail des enfants, au travail forcé, à la discrimination et/ou à la violence/au harcèlement.• S'il n'existe pas d'organisation de ce type, et/ou s'il en existe une, mais qu'elle ne comprend pas certains travailleurs, identifiez un ou plusieurs travailleurs de ce groupe et demandez-leur si eux, ou leurs collègues ont des préoccupations.• Expliquez à ces travailleurs le mécanisme de réclamations disponible et demandez-leur de le faire connaître à leurs collègues.
Coopérative de cacao avec des milliers de petits exploitants membres	<ul style="list-style-type: none">• Le comité peut souhaiter rendre visite à un échantillon de membres, mais aussi engager des observateurs dans les communautés,• Obtenir des informations auprès des écoles et des parents ;• Utiliser les agriculteurs principaux, les groupes de femmes locaux.



Exploitation agricole moyenne avec une grande proportion de travailleuses	<ul style="list-style-type: none">• Envisagez d'utiliser les membres du comité des genres pour effectuer le suivi ;• Facilitez les groupes de femmes à discuter de ces questions, et faites un rapport anonyme au Comité d'Évaluation-et-Résolution.
--	---

- 5. Identifiez comment garantir l'exactitude des données :** Il peut être très difficile de collecter des informations précises sur les droits humains et les droits des travailleurs, car ces questions peuvent être sensibles. Les personnes qui subissent des abus peuvent ne pas vouloir les signaler. Les informations reçues par les observateurs peuvent ne pas être exactes. Les personnes à l'origine des abus peuvent souhaiter les dissimuler. C'est pourquoi il est très important d'instaurer la confiance dans le processus d'Évaluation-et-Résolution afin que les gens soient plus disposés à être honnêtes et ouverts en fournissant des informations.

Le comité d'Évaluation-et-Résolution doit communiquer aux travailleurs et aux autres acteurs que son objectif est de réduire les risques et de corriger les problèmes *avant* qu'ils ne soient identifiés par un auditeur, ce qui pourrait entraîner la perte de la certification de l'exploitation agricole/du groupe. Cacher les problèmes n'est pas une bonne idée, car la plupart des risques découverts peuvent être corrigés ou résolus.

- 6. Décidez comment stocker les données en toute sécurité :** Il est important que les données de suivi soient saisies dans une base de données, par le biais d'un appareil portable connecté pour la collecte d'informations ou de fiches de suivi remplies qui sont stockées dans un endroit sûr, afin de protéger la vie privée des personnes.

Identification des risques/cas potentiels

Si le processus de suivi identifie des faiblesses dans le système d'Évaluation-et-Résolution - par exemple, très peu de progrès sur certaines des mesures d'atténuation telles que la vérification de l'âge ou la surveillance des fournisseurs de main-d'œuvre - c'est l'occasion pour l'exploitation agricole/le groupe de corriger cette lacune.

Si un observateur identifie un cas potentiel de travail des enfants, de travail forcé, de discrimination ou de violence/harcèlement au cours de votre suivi, le cas potentiel doit être soumis au Comité des réclamations. Un « cas potentiel » est une situation susceptible d'enfreindre la norme pour l'agriculture durable de Rainforest Alliance - par exemple, un enfant qui a travaillé pendant les heures de classe obligatoires ou un travailleur qui affirme avoir été gravement sous-payé. (Reportez-vous à la section suivante, *Réponse et résolution*, pour obtenir des conseils sur la manière de traiter les cas potentiels)

Exemples de cas potentiels

Travail des enfants	<ul style="list-style-type: none">• Un enfant de 12 ans travaillant dans l'exploitation familiale ou dans une autre exploitation agricole pendant les heures de classe• Un enfant de 17 ans travaillant de nuit, à une hauteur dangereuse ou avec des machines dangereuses dans sa propre exploitation agricole ou dans celle d'un tiers.• Une jeune fille de 14 ans, victime de la traite des êtres humains depuis un autre pays, vit avec un agriculteur pour effectuer des tâches ménagères, sans être payée pour son travail.
Travail forcé	<ul style="list-style-type: none">• Les travailleurs ont des dettes impayées envers la direction de l'exploitation agricole/du groupe et/ou envers leur fournisseur de main-d'œuvre.• Les travailleurs ont signalé de longs retards dans la réception de leur salaire.• Le travail est effectué par de la main-d'œuvre carcérale ou militaire.
Discrimination	<ul style="list-style-type: none">• Un groupe d'une certaine origine domine une certaine activité.• Ce sont surtout les travailleurs de certains milieux/profils qui semblent participer aux formations.• Aucune présence de travailleuses récemment mariées.
Violence et harcèlement au travail	<ul style="list-style-type: none">• Un taux de rotation élevé dans le département d'un superviseur particulier• Un pourcentage élevé de congés de maladie des travailleuses dans un département particulier

2

2 Sources :

International Cocoa Initiative. Effectiveness Review of Child Labour Monitoring Systems in the Smallholder Agricultural Sector of Sub-Saharan Africa: Review of Emerging Good Practices. https://cocoainitiative.org/wp-content/uploads/2017/05/ICI-CLMS-Effectiveness_15_May.pdf.

Organisation internationale du travail. Guidelines for Developing Child Labour Monitoring Processes. [file:///C:/Users/RRigby/Downloads/ILO-IPEC_Child_Labour_Monitoring_Guidelines_EN%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/RRigby/Downloads/ILO-IPEC_Child_Labour_Monitoring_Guidelines_EN%20(2).pdf).

**RAINFOREST
ALLIANCE**



Comment mettre en œuvre l'exigence 5.1.4 : Correction

La résolution est le processus de correction d'un tort ou d'un préjudice, après qu'il a été découvert, examiné et vérifié par le mécanisme de règlement des réclamations. Et les cas de discrimination présumée, de travail des enfants, de travail forcé ou de violence/harcèlement identifiés doivent être transmis au mécanisme de règlement des réclamations pour enquête et détermination des prochaines étapes pour remédier au cas. Le [protocole de résolution](#) (Annexe S4) est utilisé pour déterminer ce qui se passe après l'identification des cas. Les cas identifiés par le mécanisme de réclamations ou par les audits sont également corrigés conformément au protocole de résolution.

Dans de nombreux cas, la résolution complète d'une violation des droits du travail ne peut être effectuée par l'exploitation agricole seule ; une collaboration avec des acteurs externes est nécessaire. Dans le processus de planification de la résolution, le comité d'Évaluation-et-Résolution doit remplir le plan de résolution d'une page dans le cadre du plan de gestion. Cela permet de déterminer qui est responsable en interne de la réponse directe à un cas grave et des mesures de suivi. Il identifie également les organismes externes qui peuvent être contactés pour soutenir la résolution. Il peut s'agir d'organisations de protection des femmes ou des enfants et/ou de travailleurs migrants, ainsi que des services locaux de travail social ou d'éducation ou des autorités locales en cas de violation du droit pénal. Ces contacts sont présentés dans le plan de travail avec les acteurs externes.

Le comité des réclamations évaluera le cas en utilisant le protocole de résolution. Il s'agit notamment d'évaluer si le cas doit être considéré comme « grave ». Le comité va poser les questions suivantes :

- Est-ce que la situation du travailleur/enfant/lanceur d'alerte possible met sa vie en danger ?
- Est-ce que le problème a des chances de causer un impact durable sur le bien-être psychologique et/ou physique du travailleur/enfant ?
- Le problème est-il systémique, à savoir qu'il y a de nombreux cas de ce problème dans l'exploitation agricole ?

5.1.4 Preuve

Le TC doit au moins :

- Avoir complété le plan de gestion avec le plan de résolution
- Avoir un registre des données des cas confirmés de violations des droits humains. Ces données doivent comprendre
 - Nombre et pourcentage
 - Sexe (Homme/Femme)
 - Type de violation des droits humains



- Existe-t-il des preuves que la direction ou un membre du personnel savait que le problème avait lieu, et qu'il violait la norme Rainforest Alliance et/ou la législation applicable, mais qu'il a approuvé/continué la pratique ?

Qu'est-ce que le Protocole de résolution ?

Le protocole de résolution décrit les étapes que doivent suivre les exploitations agricoles/groupes en cas de discrimination, de violence ou de harcèlement sur le lieu de travail, ou de travail forcé ou travail des enfants.

Il inclut les étapes-clés suivantes :

- Détermination de la gravité du cas.
 - Dans les cas graves, quand une personne est menacée par des violences ou d'autres risques pour sa vie, une réponse immédiate est nécessaire pour mettre la personne en sécurité et la protéger des menaces.
 - En cas d'activité criminelle, l'exploitation agricole ou la direction devra faire suivre aux autorités, tout en traitant le cas dans le meilleur intérêt de la victime présumée.
 - S'assurer que les individus affectés ne risquent pas de faire l'objet de représailles
- Le comité des réclamations prend sa décision pour déterminer :
 - 1) si la réclamation a eu lieu et constitue une violation de la norme Rainforest Alliance
 - 2) le type de résolution avec le comité d'Évaluation-et-Résolution, la personne concernée doit accepter les étapes proposées.
- Des activités à court terme sont mises en place dans un délai de 12 semaines, afin de ramener la personne à son statut antérieur à l'incident — il peut s'agir de retirer une personne d'une situation de travail abusif, de rembourser les salaires dus, de corriger les conditions contractuelles d'un travailleur discriminé, d'aider un enfant à retourner à l'école ;
- Des activités à long terme sont également mises en place dans un délai de 52 semaines, afin d'empêcher que le problème ne se répète ; il peut s'agir de la formation du personnel, de la



COMMENT METTRE EN ŒUVRE LES EXIGENCES D'AMÉLIORATION

Qui doit mettre en œuvre les exigences d'amélioration ?

Le tableau ci-dessous indique quels sont les titulaires de certificat qui doivent mettre en œuvre des améliorations en matière d'Évaluation-et-Résolution. Pour les questions relatives au travail des enfants et au travail forcé, les producteurs doivent mettre en œuvre des exigences d'amélioration dans les pays présentant des scores de risque moyen et élevé dans les [cartes de risque de Rainforest Alliance](#). En outre, les grandes exploitations agricoles certifiées individuellement doivent toujours mettre en œuvre des exigences d'amélioration liées à la violence et au harcèlement au travail.

Scores de la carte des risques de Rainforest Alliance	Certification de groupe			Certification individuelle
	Petite exploitation agricole	Grande exploitation agricole	Direction du groupe	Petite/Grande exploitation agricole
Travail des enfants (<i>Risque faible</i>)	Non	Non	Non	Non
Travail des enfants (<i>risque moyen/élevé</i>)	Oui	Oui	Oui	Oui
Travail forcé (<i>Risque faible</i>)	Non	Non	Non	Non
Travail forcé (<i>risque moyen/élevé</i>)	Oui	Oui	Oui	Oui
Discrimination et violence/harcèlement	Non	Oui	Non	Oui

Comment mettre en œuvre l'exigence 5.1.5 : Évaluation des risques approfondie

Au cours du premier cycle d'amélioration, le comité d'Évaluation-et-Résolution complétera l'Annexe S3 : Outil d'évaluation approfondie des risques. Les exploitations agricoles/groupes doivent répondre honnêtement aux questions. Les questions n'ont pas pour but d'évaluer la conformité ; elles visent uniquement à trouver des moyens de repérer les lacunes et de travailler à la prévention des violations des droits humains et des droits des travailleurs en premier lieu, dans le cadre d'une amélioration continue.

5.1.5 Preuve

Le TC doit au moins :

- Avoir complété l'évaluation des risques de base (Annexe S3)
- Avoir un plan de gestion des mesures d'atténuation prévues et prises pour l'Évaluation-et-Résolution

Dans les grandes exploitations agricoles, plus particulièrement, le comité est censé consulter un syndicat ou une organisation de travailleurs, s'il en existe un, et sinon, des représentants des travailleurs, pour mener à bien cette évaluation des risques. Dans tous les cas, les opinions des femmes, des migrants et/ou des autres travailleurs faisant partie des groupes les plus vulnérables doivent être prises en compte lorsque l'Outil est complété. Les résultats contribueront à déterminer si l'exploitation agricole pourrait avoir besoin d'inclure des mesures d'atténuation supplémentaires dans le plan de gestion ~~par~~.



Comment mettre en œuvre l'exigence 5.1.6 : Formation

Au cours de la première année de certification, la norme exige que certaines formations soient organisées avec les travailleurs et/ou les membres du groupe. Le matériel de formation de Rainforest Alliance peut être utilisé pour cette formation. Les titulaires de certificat peuvent également développer leur propre matériel ou utiliser celui d'autres parties.

5.1.6 Preuve

Le TC doit au moins :

- démontrer que des sessions de formation/sensibilisation ont eu lieu et sur quels sujets. Il peut s'agir, par exemple, de matériel de formation, de listes de présence, etc.

Comment mettre en œuvre l'exigence 5.1.7 : l'éducation

Fréquentation de l'école

La promotion de la scolarisation des enfants des membres et des travailleurs est requise pour les groupes à risque moyen et élevé de travail des enfants uniquement, à partir de la troisième année.

Les enfants qui vont à l'école sont moins susceptibles d'être en situation de travail des enfants et ont plus de chances d'accéder à un travail décent à l'avenir ; c'est pourquoi Rainforest Alliance exige des titulaires de certificat qu'ils encouragent activement les membres du groupe et les travailleurs à envoyer leurs enfants à l'école. Il est particulièrement important d'encourager la scolarisation des filles, car elles sont souvent retenues à la maison pour aider aux travaux du ménage ou de l'exploitation agricole.

Par le biais d'inspections internes, les groupes doivent recueillir des informations auprès de leurs membres pour savoir si leurs enfants sont scolarisés. Ces informations aideront la direction du groupe ou de l'exploitation agricole à cibler les activités de soutien à l'éducation auprès de leurs membres ou des travailleurs dont les enfants ne vont pas à l'école. Ces activités peuvent inclure la sensibilisation des membres et des travailleurs, des réunions avec le bureau du district d'éducation pour plaider en faveur d'un plus grand nombre d'écoles dans les zones où les enfants ne peuvent pas accéder à l'école, ou des réunions avec des organisations qui peuvent soutenir l'éducation.

Comment mettre en œuvre l'exigence 5.1.8 : Compteur intelligent

Rainforest Alliance a adopté une approche « Compteur intelligent » dans la norme 2020. Les compteurs intelligents sont des moyens de mesurer les améliorations en fonction des objectifs fixés par les exploitations agricoles/groupes en fonction de leurs propres risques et circonstances. L'exigence 5.1.8 relative aux compteurs intelligents ne s'applique qu'aux grandes exploitations agricoles présentant un risque moyen/élevé de travail des enfants et de travail forcé.

Pour le compteur intelligent d'Évaluation-et-Résolution, les exploitations agricoles/groupes peuvent choisir leurs objectifs parmi les options ci-dessous en fonction de ce qu'ils pensent pouvoir réaliser de manière réaliste. Les auditeurs vérifieront que l'engagement à prendre des mesures est clairement démontré.

- Mise en œuvre efficace des mesures d'atténuation :
- - o niveau 1 : 0 à 20 % des mesures mises en œuvre
 - o niveau 2 : 20 à 50 % des mesures mises en œuvre



- niveau 3 : 50 à 80 % des mesures mises en œuvre
- niveau 4 : 80 à 100 % des mesures mises en œuvre
- Formation efficace sur les problèmes appropriés de l'Évaluation-et-Résolution :
 - niveau 1 : 10 à 50 % des travailleurs/agriculteurs formés
 - niveau 2 : 50 à 100 % des travailleurs/agriculteurs formés
 - niveau 3 : une évaluation des connaissances des travailleurs/agriculteurs est effectuée
 - niveau 4 : la formation de suivi est basée sur les lacunes en matière de connaissances et de sensibilisation
- Coopération efficace avec les acteurs externes :
 - niveau 1 : Cartographie des parties prenantes pertinentes
 - niveau 2 : Relations et communication avec les acteurs externes, mais pas d'activités conjointes
 - niveau 3 : Coopération avec des acteurs externes, mise en œuvre d'activités conjointes occasionnelles
 - niveau 4 : Relations à plus long terme avec des acteurs externes, pour mettre en œuvre des activités conjointes
- Suivi efficace du système d'Évaluation-et-Résolution :
 - niveau 1 : Certaines données sont récoltées
 - niveau 2 : Les données sont récoltées et utilisées pour améliorer l'efficacité
 - niveau 3 : Des données sont récoltées pour évaluer et améliorer l'efficacité du système d'Évaluation-et-Résolution sans la participation des travailleurs et des groupes vulnérables
 - niveau 4 : des données sont récoltées pour évaluer et améliorer l'efficacité du système d'Évaluation-et-Résolution en collaboration avec les représentants des travailleurs et des groupes vulnérables.
- Collaboration interne efficace sur les problèmes d'Évaluation-et-Résolution :
 - niveau 1 : Les trois comités sont conscients les uns des autres et sont en communication
 - niveau 2 : Les comités harmonisent leurs activités et identifient la meilleure façon de collaborer
 - niveau 3 : Les comités appropriés ont mis en œuvre au moins un cas de résolution complète en utilisant les étapes décrites dans le protocole de résolution
 - niveau 4 : Tous les cas de résolution sont traités par les comités appropriés en suivant les étapes décrites dans le protocole de résolution

5.1.8 Preuve

Le TC doit au moins :

- Les scores des compteurs intelligents, et
- Preuve d'une évaluation annuelle des efforts/actions à améliorer

ENGAGEMENT D'ÉVALUATION-ET-RESOLUTION

L'exemple ci-dessous montre comment un titulaire de certificat peut informer ses travailleurs/membres du groupe que le travail des enfants, le travail forcé, la discrimination, la violence et le harcèlement sur le lieu de travail ne sont pas tolérés et que la direction a mis en place un système pour évaluer et résoudre les cas connexes, conformément à l'exigence 5.1.1 de la norme. Le TC peut adapter le texte ci-dessous pour qu'il corresponde au mieux à ses besoins et à son contexte. Ces informations peuvent ensuite être imprimées et affichées dans des endroits centraux dans les langues locales, par exemple sur un panneau d'affichage à l'entrée de l'exploitation agricole.



MODELE : ENGAGEMENT D'ÉVALUATION-ET-RESOLUTION

ENGAGEMENT À PROTÉGER LES DROITS HUMAINS DANS LES OPÉRATIONS ET LES ZONES D'IMPACT

[nom de l'organisation]

[Adresse de l'organisation]

s'engage à respecter des normes élevées en matière de droits humains dans le cadre de ses activités et dans ses zones d'impact, notamment pour prévenir et lutter contre le travail des enfants, le travail forcé, la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, ainsi que la discrimination, y compris l'inégalité entre les genres, partout où ils existent.

Nous nous engageons à la transparence et à l'amélioration continue en matière de droits humains, en mettant l'accent sur le renforcement des capacités et des systèmes pour améliorer les résultats en matière de droits humains plutôt que sur des approches punitives qui peuvent conduire à la dissimulation des violations des droits humains.

Pour garantir la protection des droits humains dans tous ses domaines d'activité, [nom de l'organisation] s'engage à prendre les mesures suivantes :

- Mettre en place un système d'Évaluation-et-Résolution des risques de travail des enfants, de travail forcé, de violence et de harcèlement sur le lieu de travail, et de discrimination, géré par des personnes compétentes et de confiance et soutenu par la direction
- Veiller à ce que l'ensemble du personnel, des travailleurs, des membres du groupe et des parties prenantes soient conscients de notre engagement à respecter les droits humains, comprennent l'importance de ces questions, connaissent les mesures prises pour faire face aux risques et soient en mesure d'accéder aux informations et de déposer des plaintes en toute sécurité
- Procéder régulièrement à une évaluation des risques liés aux droits humains auxquels nous sommes confrontés dans le cadre de nos activités et mettre en œuvre des actions appropriées et réalistes pour atténuer ces risques et prévenir les violations des droits humains avant qu'elles ne se produisent
- Définir et mettre en œuvre des plans et des objectifs clairs et fixer des objectifs d'amélioration réalistes pour protéger les droits humains dans toutes les parties de nos opérations.
- Veiller à ce que tous les cas de violation des droits humains fassent l'objet d'une résolution efficace, à ce que les victimes soient protégées et soutenues et à ce que des mesures soient prises pour éviter que des cas similaires ne se reproduisent à l'avenir
- Surveiller en permanence les risques liés aux droits humains et contrôler les progrès et l'impact de nos actions pour atténuer les risques, traiter les problèmes et résoudre les cas afin d'améliorer en permanence notre système et notre impact sur les droits humains
- S'engager de manière transparente et en collaboration avec toutes les parties prenantes concernées pour développer des approches visant à protéger les droits humains et ceux des travailleurs, à lutter contre le travail des enfants et à soutenir l'éducation
- Rendre compte régulièrement des résultats de nos actions et collecter des informations précises pour mesurer nos progrès en matière de droits humains

SIGNATURE

LIEU/DATE

Nom

Titre

Adresse e-mail :

Téléphone :



**RAINFOREST
ALLIANCE**