

NORME POUR L'AGRICULTURE DURABLE DE RAINFOREST ALLIANCE

EXIGENCES POUR LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

**RAINFOREST
ALLIANCE**



À PROPOS DE RAINFOREST ALLIANCE

Rainforest Alliance crée un monde plus durable en utilisant les forces sociales et celles du marché pour protéger la nature et améliorer la vie des agriculteurs et des communautés forestières.

Décharge de responsabilité concernant la traduction

Pour toute question liée à la signification précise des informations contenues dans ce document traduit, veuillez-vous référer à la version officielle en anglais pour en obtenir la clarification.

Les divergences ou différences de sens constatées entre la traduction et le texte original ne sont pas contraignantes et sont sans effet sur la certification ou les audits.

Plus d'informations ?

Pour plus d'informations sur Rainforest Alliance, consultez le site www.rainforest-alliance.org, contactez info@ra.org ou le bureau de Rainforest Alliance à Amsterdam, De Ruijterkade 6, 1013AA Amsterdam, Pays-Bas.

Les Exigences de la Norme sont contraignantes et doivent être respectées pour la certification.

Toute utilisation de ce contenu, dont la reproduction, la modification, la distribution ou la republication, sans le consentement préalable écrit de Rainforest Alliance est strictement interdit.

Nom du document :

Norme pour l'Agriculture Durable de Rainforest Alliance, Exigences pour la Chaîne d'Approvisionnement

Code du document :

SA-S-SD-2

Version :

1.3

Date de la première publication :

30 juin 2020

Date de révision :

6 février 2023

Valide à partir du :

1^{er} juillet 2023

Expire-le :

Jusqu'à nouvel ordre

Lié à :

SA-S-SD-1 Norme pour l'Agriculture Durable 2020 de Rainforest Alliance, Exigences pour les Exploitations Agricoles
Toutes les autres annexes, documents d'orientation et politiques listés dans ce document.

Remplace :

SA-S-SD-2-V1.2FR Norme pour l'Agriculture Durable 2020 de Rainforest Alliance, Exigences pour la Chaîne d'Approvisionnement

Applicable à

Titulaires de Certificats de la Chaîne d'Approvisionnement

Pays/Région :

Tous

Cultures agricoles :

Toutes les cultures agricoles du champ d'application du système de certification de Rainforest Alliance ; veuillez voir la Liste des Cultures Agricoles de Rainforest Alliance

Type de certification :

Titulaires de Certificats de la Chaîne d'Approvisionnement

PRINCIPAUX CHANGEMENTS DANS LA VERSION 1.3

Aperçu des principaux changements apportés à ce document

SA-S-SD-2-V1.3 Norme pour l'Agriculture Durable de Rainforest Alliance, Exigences pour les chaînes d'approvisionnement, publié le 6 février 2023

Par rapport à

SA-S-SD-2-V1.2 Norme pour l'Agriculture Durable de Rainforest Alliance, Exigences pour la Chaîne d'Approvisionnement, publié le 31 janvier 2022

Numéro de l'exigence	Sujet	Changement
Nouvelle exigence 1.1.5	Gestion	Révision dans la nouvelle exigence afin de simplifier la norme : Les responsabilités générales des comités et leur composition, qui font partie des exigences 1.5.1 (Réclamation), 1.6.1 (Genre) et 5.1.1 (Évaluation et Résolution) sont désormais rassemblées dans l'exigence 1.1.5. Pour clarifier, il est indiqué qu'un comité peut traiter plus de questions. Les tâches spécifiques sont conservées dans les exigences respectives.
1.2.2	Administration	Fusion : Les exigences 1.2.2 et 1.2.3, étant donné que les approches relatives aux fournisseurs de services et aux sous-traitants étaient similaires.
1.4.1	Inspection interne et Auto-évaluation	Texte simplifié et raccourci.
1.4.2	Inspection interne et Auto-évaluation	Texte simplifié et raccourci.
1.5.1	Mécanisme de Réclamation	Simplification : Les responsabilités générales des comités et leur composition sont désormais rassemblées dans la nouvelle exigence 1.1.5.
1.6.1	Égalité des genres	Simplification : Les responsabilités générales des comités et leur composition sont désormais rassemblées dans la nouvelle exigence 1.1.5.
2.1.3	Traçabilité	Clarification : La séparation visuelle du produit certifié n'est pas exigée pour les produits à bilan massique.
2.1.12	Traçabilité sur la plateforme en ligne	Clarification : Applicabilité des exigences relatives à la documentation de la traçabilité.
2.2.3	Traçabilité sur la plateforme en ligne	Clarification : Suppression dans la plateforme de traçabilité des volumes non vendus comme certifiés, ou perdus ; clarification de l'applicabilité pour les produits à bilan massique.
2.2.4	Traçabilité sur la plateforme en ligne	Texte reformulé pour plus de clarté.
2.2.5	Traçabilité sur la plateforme en ligne	Texte reformulé pour plus de clarté, avec plus de détails dans les exemples d'association d'une transaction à des expéditions multiples.

2.2.6	Traçabilité sur la plateforme en ligne	Texte reformulé pour plus de clarté.
2.3.1	Bilan massique	Texte reformulé pour plus de clarté.
2.3.2	Bilan massique	Ajout pour plus de clarté : Un bilan volumique négatif est interdit à tout moment.
2.3.3	Bilan massique	Clarification ajoutée : L'exigence relative à la correspondance des origines ne s'applique qu'aux produits de cacao à bilan massique pour lesquels une correspondance des origines est requise.
2.3.4	Bilan massique	Clarification ajoutée : L'exigence relative à l'information sur l'origine sur les documents d'achat et de vente ne s'applique qu'aux produits de cacao à bilan massique pour lesquels une correspondance des origines est requise.
2.3.5	Bilan massique	Texte reformulé pour plus de clarté.
5.1.1	Évaluation-et-Résolution	Toutes les responsabilités générales des comités et leur composition sont désormais rassemblées dans la nouvelle exigence 1.1.5.
5.3.2	Salaires et contrats	Reformulé pour plus de clarté.
5.3.3	Salaires et contrats	Fusion : Les exigences 5.3.3 et 5.3.4 concernant le versement d'au moins le salaire minimum sont déplacées à l'exigence 5.3.3.
5.3.6	Salaires et contrats	Fusion : Les exigences 5.3.6 et 5.3.7 relatives aux calendriers de paiement figurent désormais dans l'exigence 5.3.6. Reformulation pour autoriser une preuve de paiement électronique.
5.3.9	Salaires et contrats	Fusion : Les exigences 5.3.9 et 5.3.10 relatives aux agences de placement de main-d'œuvre sont consolidées dans l'exigence 5.3.10.
5.3.10	Salaires et contrats	Fusion : Les exigences 5.3.9 et 5.3.10 relatives aux agences de placement de main-d'œuvre sont consolidées dans l'exigence 5.3.10. Applicabilité étendue à tous les Titulaires de Certificat.
5.5.1	Conditions de travail	Adaptation : Les heures de travail normales des gardes sont fixées à 60 heures par semaine.
5.5.2	Conditions de travail	Adaptation : L'exception relative aux heures supplémentaires est étendue à toutes les cultures dans certaines conditions (voir point h).
5.5.3	Conditions de travail	Simplification : Les détails relatifs aux lieux pour allaiter sont déplacés dans le document d'orientation. « Congé maternité » est remplacé par « Congé parental » pour inclure les deux parents.
5.6.1	Santé et sécurité	Clarification : Texte relatif à l'expertise requise pour l'analyse des risques de santé et de sécurité.
5.6.4	Santé et sécurité	Texte simplifié, ajout d'une ligne concernant les tests de l'eau potable.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	6	CHAPITRE 3: REVENU ET RESPONSABILITÉ PARTAGÉE	19	Annexes
Notre Vision	6	3.2 Différentiel de Durabilité	20	Annexe Chapitre 2 : Traçabilité
Programme de Certification 2020	7	3.3 Investissements de Durabilité	21	Annexe Chapitre 3 : Revenu et Responsabilité Partagée
Vue d'ensemble des Exigences pour la Chaîne d'Approvisionnement	8	3.4 Contributions de la Chaîne d'Approvisionnement au Paiement du Salaire Vital (Librement Choisi)	22	S01 : Glossaire
CHAPITRE 1 : GESTION	9	CHAPITRE 5: SOCIAL	23	S03 : Outil d'Évaluation des risques
1.1 Gestion	10	5.1 Évaluation et Résolution du Travail des Enfants, du Travail Forcé, de la Discrimination, de la Violence et du Harcèlement au Travail	24	Documents d'orientation (non contraignants)
1.2 Administration	11	5.2 Liberté d'Association	25	Guide Général
1.4 Inspection Interne et Auto-Évaluation	12	5.3 Salaires et Contrats	26	E : Mécanisme de Réclamation
1.5 Mécanisme de Réclamation	13	5.5 Conditions de Travail	28	F : Égalité des Genres
1.6 Égalité des Genres	14	5.6 Santé et Sécurité	29	L : Évaluation-et-Résolution
CHAPITRE 2: TRAÇABILITÉ	15	CHAPITRE 6: ENVIRONNEMENT	31	R : Outil de suivi Évaluation-et-Résolution
2.1 Traçabilité	16	6.6 Gestion des Eaux Usées	32	S : Protocole de Résolution
2.2 Traçabilité sur la Plateforme en Ligne	17			
2.3 Bilan Massique	18			

INTRODUCTION

NOTRE VISION

NOTRE VISION

Avec la Norme pour l'Agriculture Durable 2020, Rainforest Alliance a développé une approche solide et visionnaire de la certification adaptée aux enjeux auxquels font maintenant face l'agriculture durable et les chaînes d'approvisionnement associées.

Notre vision à long terme est basée sur un ensemble de principes : l'amélioration continue, l'utilisation des données, le système d'assurance qualité du programme basé sur les risques, la mise en contexte et la responsabilité partagée.

NORME POUR L'AGRICULTURE DURABLE 2020 EXIGENCES POUR LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

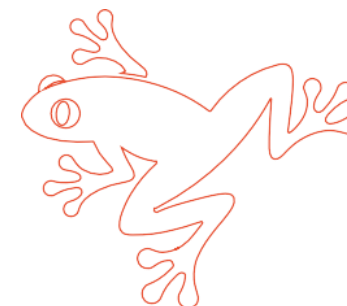
Le sujet de la durabilité doit se poursuivre au-delà des limites de l'exploitation agricole. En outre, les acheteurs des chaînes d'approvisionnement certifiées doivent augmenter leur soutien aux exploitants agricoles pour adopter des pratiques plus durables. Grâce au Programme de Certification 2020 de Rainforest Alliance, nous visons à encourager non seulement la transparence mais aussi les pratiques commerciales responsables de la part des entreprises tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Les Exigences pour la chaîne d'approvisionnement de la Norme pour l'Agriculture Durable 2020 introduisent plusieurs innovations, telles qu'un ensemble contextualisé d'exigences adaptées aux circonstances de chaque titulaire de certificat, une évaluation des risques renforcée pour identifier et gérer les risques de la durabilité et des exigences de responsabilité partagée pour récompenser les agriculteurs pour leur production durable et cibler les investissements pour atteindre les objectifs de durabilité.

Les Exigences pour les Exploitations Agricoles et les Exigences pour la Chaîne d'Approvisionnement forment ensemble la Norme pour l'Agriculture durable de Rainforest Alliance. Les Exigences qui peuvent être applicables aux Titulaires de Certificats d'Exploitations Agricoles sont abordées dans le document des Exigences pour les Exploitations Agricoles. Les Exigences qui peuvent être applicables aux titulaires de certificats de la chaîne d'approvisionnement sont abordées dans le document des Exigences de la Chaîne d'Approvisionnement. Cela signifie que la numérotation dans chacun de ces deux documents peut présenter des trous.

DÉVELOPPEMENT DE LA NORME

Rainforest Alliance est membre de plein droit de ISEAL. La Norme pour l'Agriculture Durable 2020 a été élaborée pour les parties concernées, en accord avec le « Standard-Setting Code of Good Practice » d'ISEAL, en s'assurant que les documents sont appropriés et transparents et qu'ils reflètent un équilibre des intérêts des parties prenantes.



PROGRAMME DE CERTIFICATION 2020

Le Programme de Certification 2020 de Rainforest Alliance, comprenant la nouvelle norme, le nouveau système d'assurance qualité du programme et les données associées, ainsi que les systèmes de technologie sont conçus pour fournir une valeur

ajoutée aux nombreuses personnes et entreprises dans le monde qui utilisent la certification Rainforest Alliance en tant qu'outil essentiel au soutien d'une production agricole et de chaînes d'approvisionnement durables. Notre Programme de


Certification 2020 est constitué de trois composantes principales qui sont conçues pour fonctionner étroitement entre elles.



NORME POUR L'AGRICULTURE DURABLE



SYSTÈME D'ASSURANCE QUALITÉ



SYSTÈMES DE DONNÉES ET OUTILS

EXIGENCES POUR LES EXPLOITATIONS AGRICOLES



EXIGENCES POUR LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT



Annexes (contraignantes) :
La conformité avec le contenu des annexes est requise pour pouvoir être certifié.

Politiques (contraignantes) :
Les politiques sont spécifiques au contexte et peuvent s'appliquer. La conformité avec le contenu des annexes est requise pour pouvoir être certifié.

Documents d'orientation (non contraignants) :
Documents d'appui, non contraignants pour la certification.

Règles pour les Audits et la Certification permettant de définir comment les auditeurs évaluent la conformité par rapport aux Exigences pour les Exploitations Agricoles et la Chaîne d'Approvisionnement,

- Et s'assurer que les Organismes de Certification fournissent systématiquement des audits Rainforest Alliance de la plus haute qualité

Règles autorisant les Organismes de certification à déterminer quelles organisations peuvent mener à bien des audits selon la nouvelle Norme de Rainforest Alliance, et à

- Définir des règles pour le Personnel des Organismes de Certification

Les Titulaires de certificats au niveau de la chaîne d'approvisionnement et des exploitations agricoles s'inscriront pour devenir membres, pour gérer les processus d'audit et enregistrer les transactions de ventes des produits certifiés sur une nouvelle plateforme informatique.

De nouveaux outils sont en développement et bientôt disponibles pour mieux suivre et gérer les performances de durabilité par rapport aux exigences de la Norme pour l'Agriculture Durable.

VUE D'ENSEMBLE DES EXIGENCES POUR LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Les exigences présentées dans ce document sont séparées en chapitres en fonction de leur thème principal.

Dans le cadre du système d'assurance qualité, les données sont collectées via le processus d'inscription et de création du profil intégré à la Plateforme de Certification de Rainforest Alliance.

Le profil de l'entreprise est basé sur les informations recueillies par ce processus concernant les activités, la localisation et les produits agricoles, combinées à d'autres données (conformité, risques sociaux, etc.) spécifiques à chaque organisation. Le profil de l'organisation aboutira à une liste d'exigences obligatoires contextualisée. En outre, d'autres exigences peuvent être librement choisies par le titulaire de certificat.

1. Gestion	
1.1	Gestion
1.2	Administration
1.4	Inspection interne et Auto-évaluation
1.5	Mécanisme de Réclamation
1.6	Égalité des genres
2. Traçabilité	
2.1	Traçabilité
2.2	Traçabilité sur la plateforme en ligne
2.3	Bilan massique
3. Revenu et responsabilité partagée	
3.2	Différentiel de Durabilité
3.3	Investissements de Durabilité
3.4	Contributions de la chaîne d'approvisionnement au paiement d'un Salaire Vital (auto-sélectionné)
5. Social	
5.1	Évaluation-et-Résolution du travail des enfants, du travail forcé, de la discrimination, de la violence et du harcèlement au travail
5.2	Liberté d'association
5.3	Salaires et contrats
5.5	Conditions de travail
5.6	Santé et sécurité
6. Environnement	
6.6	Gestion des eaux usées

CHAPITRE 1: GESTION



Rainforest Alliance veut voir des organisations certifiées gérées d'une manière efficace, transparente, inclusive et économiquement viable. Il est essentiel que les exploitations agricoles et les entreprises mettent en œuvre un système de gestion et de planification intégrées avec des processus et des procédures d'amélioration continue. Ce chapitre contient des sujets liés à la gestion et à la conduite responsable d'une affaire. Les exigences concernant ces sujets suivent un processus d'évaluation, de planification, de mise en œuvre, d'évaluation et d'ajustement.

Ce premier chapitre inclut également le thème transversal du genre. L'inclusion de ce sujet dans le chapitre sur la gestion reconnaît l'importance fondamentale du genre et le fait qu'il s'applique à des dimensions multiples des activités des entreprises.

1.1 Gestion

1.1.3	Il existe un <u>plan de gestion</u> clairement documenté et mis en œuvre répondant à chaque exigence applicable de la chaîne d'approvisionnement de Rainforest Alliance. Les procédures documentées incluent le contrôle des produits <u>certifiés</u> pour tous les processus applicables, compris dans le <u>champ d'application</u> du certificat, pour conserver l'intégrité du produit.
1.1.4	<p>Le titulaire de certificat de la chaîne d'approvisionnement a conçu, adopté et diffusé une ou plusieurs politiques pour garantir une <u>conduite responsable de l'entreprise</u> au niveau de ses propres opérations, de sa chaîne d'approvisionnement et de ses autres relations commerciales. Les politiques traitent les impacts négatifs directs et indirects sur les droits humains et sur l'environnement.</p> <ul style="list-style-type: none">• Les politiques s'engagent et se réfèrent au Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises. Les références et les engagements envers les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ou envers les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits humains des Nations Unies sont également acceptables.• La supervision et la responsabilité de ces politiques et de leur mise en œuvre sont assignées aux instances dirigeantes.• Les politiques et leurs attentes sont spécifiées dans les accords avec les fournisseurs et dans les autres relations commerciales, dont les contrats et autres accords écrits.• Un outil possible pour la conformité est d'avoir mis en place un code de conduite pour les fournisseurs.• Au minimum, cette politique requiert du titulaire de certificat de la chaîne d'approvisionnement, de ses fournisseurs et des autres relations commerciales :<ul style="list-style-type: none">- Une conformité avec les <u>lois applicables</u> et les normes appropriées au niveau des droits humains, des conditions et des droits des travailleurs, de la santé et de la sécurité.- Une conformité avec les lois applicables et les normes appropriées au niveau de la protection de l'environnement, de la déforestation, de la biodiversité, des déchets et de la gestion des <u>eaux usées</u>. <p>En ce qui concerne une politique type pour les chaînes d'approvisionnement agricoles responsables, veuillez consulter le Guide OCDE pour des filières agricoles responsables, page 25-29.</p>
1.1.5	<p>La direction désigne au moins un dirigeant responsable des questions listées ci-dessous et elle crée un ou plusieurs comités de personnes responsables. Un comité peut travailler sur plus d'une problématique :</p> <ul style="list-style-type: none">• Mécanisme de <u>Réclamation</u> (voir 1.5)• <u>Égalité des Genres</u> (voir 1.6)• <u>Évaluation-et-Résolution du travail des enfants, du travail forcé, de la discrimination, de la violence et du harcèlement au travail</u> (voir 5.1) <p>Le(s) comité(s) :</p> <ul style="list-style-type: none">- ont connaissance des problématiques et ont un pouvoir de décision- impliquent des responsables qui représentent les membres de différents groupes tels que des petits producteurs ou les ouvriers dans les grandes exploitations/sur la chaîne d'approvisionnement, désignés par les autres membres/travailleurs.- sont impartiaux, accessibles, sensibles à la question des genres. Ils ont la confiance des membres/travailleurs issus des différents groupes, y compris les groupes vulnérables.- Le comité traitant de l'égalité des genres inclut au moins une femme <p>Au sein des groupes de petites exploitations agricoles : plutôt que de créer un comité il est possible de désigner un seul responsable des questions d'égalité des genres ainsi que de l'approche par évaluation et résolution.</p>

1.2 Administration

1.2.2	<p>Une liste actualisée des prestataires de services, fournisseurs, intermédiaires et sous-traitants est disponible.</p> <p>Des mécanismes sont mis en place pour assurer qu'ils répondent aux exigences applicables de la Norme pour leurs activités qui entrent dans le champ d'application de la certification.</p> <p>Pour les exploitations agricoles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Valable pour les travaux dans les plantations, les activités de transformation et le placement de main d'œuvre - le terme « fournisseurs » fait uniquement référence aux autres exploitations auprès desquelles elles achètent des produits certifiés <p><i>Veillez consulter le document d'orientation U : Applicabilité aux Fournisseurs de Services</i></p>
1.2.5	<p>Une liste à jour des <u>travailleurs temporaires</u> et permanents est conservée, contenant pour chaque <u>travailleur</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nom complet • <u>Genre</u> • Année de naissance • Date(s) de début et de fin d'embauche • <u>Salaires</u> <p>Pour les travailleurs auxquels le <u>logement</u> est fourni, le registre contient en plus :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adresse du logement • Nombre de membres de la famille • Année de naissance des membres de la famille <p>Pour les enfants effectuant des travaux légers (12-14 ans) et les <u>jeunes travailleurs</u> (15-17 ans) le registre contient en plus :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adresse du logement • Nom et adresse du/des parent(s) ou du/des tuteur(s) légal/aux • Inscription à l'école (le cas échéant) • Type de travail ou tâches • Le nombre d'heures de travail journalier et hebdomadaire <p><i>Note concernant l'applicabilité : pour la certification de la chaîne d'approvisionnement, cette exigence est applicable uniquement aux titulaires de certificat qui présentent un risque élevé pour les sujets sociaux et doivent donc répondre aux exigences du Chapitre 5.</i></p>
1.2.9	<p>Les dossiers concernant la certification et la conformité sont conservés durant au moins quatre ans.</p>
1.2.16	<p>Il existe une liste de <u>travailleurs</u> (h/f) ayant été formés et possédant les connaissances et les compétences pour mettre en œuvre efficacement le <u>plan de gestion</u> pour la chaîne d'approvisionnement.</p>
1.2.17	<p>L'<u>administrateur multi-sites</u> tient à jour une liste des <u>sites</u> à inclure dans le certificat avec les informations suivantes : le résultat des risques, les adresses, le champ d'application et les travailleurs responsables de la mise en œuvre sur ce site. Pour les sites qui n'appartenant pas à un même propriétaire, des formulaires de consentement sont nécessaires, le cas échéant.</p>

1.4 Inspection Interne et Auto-Évaluation

1.4.1	<p>La direction met en place un système d'<u>inspection interne</u> pour évaluer annuellement la conformité de tous les acteurs dans le champ d'application de la certification.</p> <p>Le système contient :</p> <ul style="list-style-type: none">• Pour les exploitations agricoles : les exploitations <u>membres du groupe</u>, les <u>sites</u> de transformation et/ou de stockage et autres acteurs pertinents (y compris les <u>sous-traitants</u>, les <u>intermédiaires</u> et les <u>prestataires de services</u>)• Pour la chaîne d'approvisionnement : sites et sous-traitants <p>Tous les acteurs sont soumis à une inspection interne avant chaque audit externe :</p> <ul style="list-style-type: none">• Durant la première année de certification, l'inspection interne couvre toutes les exigences applicables de la Norme• Les années suivantes, l'inspection interne est basée sur l'Évaluation des risques (pour les exploitations agricoles, voir 1.3.1), sur l'inspection interne de l'année précédente et sur les résultats des précédents audits externes <p>Pour le champ d'application des exploitations agricoles uniquement : un système de rotation est en place afin que chaque unité agricole soit inspectée au moins tous les 3 ans. Dans le cas d'unités agricoles distantes, l'inspection a lieu au moins tous les 6 ans.</p>
1.4.2	<p>La direction réalise tous les ans une <u>auto-évaluation</u> pour évaluer sa propre conformité et de celle de tous les acteurs de son <u>champ d'application de certification</u> par rapport à toutes les exigences applicables de la Norme.</p> <p>La direction s'appuie sur les résultats des <u>inspections internes</u> telles que définies au paragraphe 1.4.1 afin de réaliser son auto-évaluation.</p>
1.4.3	<p>Un système d'approbation et de sanction est en place pour la conformité des <u>membres du groupe</u> (pour les exploitations agricoles) et/ou les <u>sites</u> par rapport à la Norme pour l'Agriculture Durable de Rainforest Alliance.</p> <p>Le système contient :</p> <ul style="list-style-type: none">• Une procédure écrite d'approbation et de sanction• Un comité ou un responsable des approbations et des sanctions• Un mécanisme de suivi de l'amélioration des membres du groupe/des sites et de mesures correctives• Une décision concernant chaque statut de certification du membre du groupe/site qui est signée et documentée et incluse dans le rapport final d'inspection interne

1.5 Mécanisme de Réclamation

1.5.1	<p>Le <u>Mécanisme de Réclamation</u> mis en place permet aux individus, travailleurs, communautés, et/ou membres de la société civile, y compris les lanceurs d'alerte, de soumettre des réclamations concernant les activités du titulaire de certificat. Les réclamations peuvent concerner toute exigence incluse dans la Norme, y compris les problématiques techniques, sociales ou économiques. Le mécanisme de réclamation peut être fourni par le titulaire de certificat ou par un tiers.</p> <p>Le Mécanisme de Réclamation doit inclure au moins les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">• Comité des réclamations (veuillez consulter 1.1.5)• Le Mécanisme de Réclamation doit être accessible en langues locales et pour ceux qui ne peuvent pas lire ou qui n'ont pas accès à internet.• Les <u>réclamations</u> anonymes sont acceptées et la confidentialité est respectée• Les réclamations concernant les droits du travail et humains sont <u>résolues</u> conformément au Protocole de résolution• Les réclamations et les actions de suivi convenues sont documentées et partagées avec les personnes impliquées dans un délai raisonnable• Les personnes soumettant des réclamations sont protégées contre le licenciement et l'annulation d'adhésion, contre les punitions ou contre les menaces suite à l'utilisation du Mécanisme de Réclamation <p><i>Voir SA-S-SD-23 Annexe Chapitre 5 : : Social</i></p> <p><i>Voir SA-G-SD-6 Document d'orientation E : Mécanisme de Réclamation</i></p>
--------------	---

1.6 Égalité des Genres

1.6.1	<p>La direction s'engage à promouvoir l'<u>égalité des genres</u> par :</p> <ul style="list-style-type: none">• Une déclaration écrite communiquée aux <u>travailleurs/membres du groupe</u>• La désignation d'un comité responsable de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des mesures qui promeuvent l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes. (Voir 1.1.5) <p><i>Voir SA-G-SD-7 Document d'orientation F : Égalité des genres</i></p>
1.6.2	<p>La personne/comité responsable réalise les activités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">• Met en œuvre les mesures concernant l'<u>égalité des genres</u> en suivant l'<u>Évaluation des risques</u> (1.3.1) et inclut ces mesures dans le <u>plan de gestion</u> (1.3.2)• Sensibilise la direction et le personnel (groupe) à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes, au moins une fois par an• Est impliquée dans les cas de résolution concernant la violence liée au genre et la <u>discrimination</u> liée au genre, conformément au Protocole de Résolution <p><i>Voir SA-S-SD-4 Annexe S03 : Outil d'Évaluation des risques</i></p> <p><i>Voir SA-S-SD-23 Annexe Chapitre 5 : : Social</i></p>

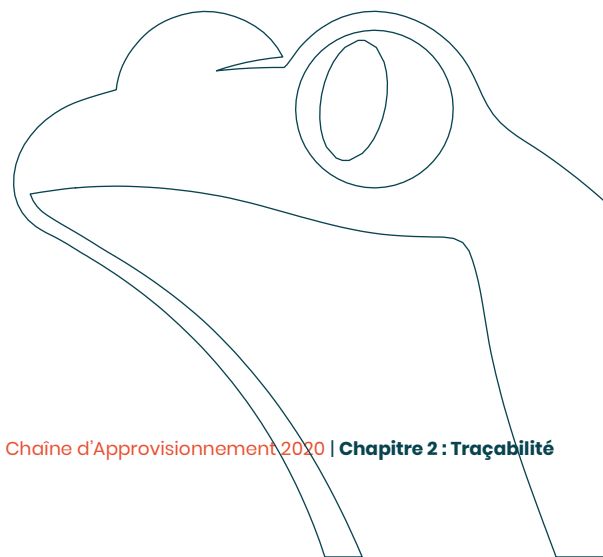
CHAPITRE 2 :

TRAÇABILITÉ

Un programme de certification pour une agriculture durable réussi et digne de confiance doit convaincre ses utilisateurs que les produits certifiés sont bel et bien issus d'une chaîne d'approvisionnement qui respecte les exigences applicables de la Norme.

Cela implique des systèmes fiables et transparents pour tracer les produits depuis l'exploitation certifiée et tout au long de la chaîne d'approvisionnement, jusqu'au propriétaire de la marque

Dans ce chapitre, les exigences fournissent aux titulaires de certificat un cadre pour tracer les produits certifiés de façon précise et crédible et faire des rapports sur toutes les activités réalisées sur les produits certifiés (dont les conversions et les ventes) sur la plateforme de traçabilité de Rainforest Alliance.



2.1 Traçabilité

2.1.3	Les <u>produits certifiés</u> sont visuellement séparés des produits non certifiés à toutes les étapes, y compris durant le transport, le stockage et la transformation. Cette mesure ne s'applique pas aux <u>produits</u> en bilan massique.
2.1.4	La Direction a cartographié le parcours des produits jusqu'à la destination finale du <u>champ d'application du certificat</u> , y compris tous les intermédiaires (points de collecte, transport, unités de transformation, entrepôts, etc.) et les activités réalisées sur le produit.
2.1.6	Les livraisons de produits <u>certifiés</u> ne dépassent pas la production totale (pour les exploitations agricoles), les achats de produits certifiés plus les stocks restants de l'année précédente.
2.1.7	Il n'y a pas de <u>double vente</u> des volumes : les produits vendus comme produits conventionnels ou vendus dans le cadre d'un autre schéma ou initiative de durabilité ne sont pas vendus comme certifiés Rainforest Alliance. La vente de produits certifiés dans le cadre de plus d'un système est possible.
2.1.9	La méthodologie correcte utilisée pour le calcul des facteurs de conversion est démontrée et documentée pour chaque produit <u>certifié</u> et rapportée en conséquence dans la <u>plateforme de traçabilité</u> . <i>Voir SA-S-SD-20 Annexe Chapitre 2 : Traçabilité</i>
2.1.10	L'équipement utilisé pour définir le poids ou le volume de produit <u>certifié</u> est calibré annuellement.
2.1.11	Un récapitulatif du volume du produit <u>certifié</u> est fourni pour les 12 mois précédents. Il comprend les apports, le volume acheté, en stock, transformé, produit, <u>perdu</u> et vendu (le cas échéant).
2.1.12	La documentation comprend le <u>type de traçabilité</u> et le pourcentage (si moins de 100 % certifié) lorsqu'il y a un changement de possession physique et/ou de propriété légale du produit <u>certifié</u> . Non applicable aux ventes de produits de consommation finale.
2.1.13	Il y a des informations (documentation sur les produits entrants et sortants, procédures sur site, rapports) qui prouvent que toutes les <u>revendications Rainforest Alliance</u> sont valides et conformes aux exigences du Programme de certification de Rainforest Alliance.

2.2 Traçabilité sur la Plateforme en Ligne

Applicable aux titulaires de certificat travaillant dans les cultures pour lesquelles la traçabilité en ligne est offerte au sein du Programme de certification de Rainforest Alliance.

2.2.1	Les volumes vendus comme <u>certifiés</u> sont enregistrés sur la <u>plateforme de traçabilité</u> de Rainforest Alliance au plus tard deux semaines après la fin du trimestre durant lequel la livraison a eu lieu. <i>Voir SA-S-SD-20 Annexe Chapitre 2 : Traçabilité</i>
2.2.2	Les acheteurs de produits certifiés Rainforest Alliance ont une procédure en place pour vérifier régulièrement que les transactions sur la <u>plateforme de traçabilité</u> correspondent aux factures des <u>produits</u> certifiés achetés et/ou expédiés.
2.2.3	Les volumes vendus comme non certifiés Rainforest Alliance et/ou perdus sont supprimés de la <u>plateforme de traçabilité</u> dans les deux semaines suivant la fin du trimestre au cours duquel l'expédition a eu lieu ou au cours duquel le volume a été perdu. <i>Pour les volumes en <u>bilan massique</u>, voir le document SA-S-SD-20 Annexe Chapitre 2 : Traçabilité, et obtenir plus d'informations sur l'applicabilité.</i>
2.2.4	Une approbation doit être obtenue, conformément à la Politique de Rainforest Alliance concernant les marques déposées et l'étiquetage, avant utilisation des marques déposées destinées au public sur et en dehors des produits.
2.2.5	Les livraisons qui sont regroupées en une transaction comportent des informations suffisantes (volume, type de traçabilité, référence de facturation, codes d'expédition, dates, etc.) pour relier la transaction aux livraisons individuelles.
2.2.6	Le titulaire de certificat agissant en qualité de partenaire commercial mandaté sur la <u>plateforme de traçabilité</u> , se conforme aux exigences applicables en matière de traçabilité.
2.2.7	La partie détenant le mandat pour la <u>plateforme de traçabilité</u> se conforme aux exigences de traçabilité applicables. <i>Voir SA-S-SD-20 Annexe Chapitre 2 : Traçabilité</i>

2.3 Bilan Massique

Applicable aux titulaires de certificat appliquant le bilan massique dans les cultures qui permettent le type de traçabilité bilan massique. Voir l'Annexe S6 : Traçabilité

2.3.1	Les volumes sont uniquement convertis pour un processus qui a réellement lieu ; la conversion de produits ne peut pas revenir à un produit précédent.
2.3.2	Le volume de produit vendu comme <u>bilan massique</u> est 100% couvert par les volumes achetés comme <u>certifiés</u> . Un bilan volumique négatif est interdit à tout moment.
2.3.3	Les volumes vendus comme <u>certifiés</u> correspondent aux exigences de pourcentage minimum pour les informations sur la source. Ne s'applique qu'aux produits de cacao en <u>bilan massique</u> pour lesquels une correspondance des origines est requise. <i>Voir SA-S-SD-20 Annexe Chapitre 2 : Traçabilité, et obtenir plus d'informations sur l'applicabilité.</i>
2.3.4	La documentation des achats et des ventes de volumes vendus comme <u>certifiés</u> comporte les informations sur le pays d'origine pour les volumes entrants certifiés et non certifiés. Ne s'applique qu'aux produits de cacao en <u>bilan massique</u> pour lesquels une correspondance des origines est requise. <i>Voir SA-S-SD-20 Annexe Chapitre 2 : Traçabilité, et obtenir plus d'informations sur l'applicabilité.</i>
2.3.5	Les mouvements de volumes en bilan massique d'un titulaire de certificat à un autre doivent toujours être accompagnés par une livraison physique du produit concerné. La vente de volumes sans livraison physique ne peut avoir lieu qu'entre des <u>sites</u> couverts par le même <u>champ d'application de la certification</u> .

CHAPITRE 3 :

REVENU ET

RESPONSABILITÉ

PARTAGÉE

Rainforest Alliance vise à ce que la durabilité soit la norme dans les secteurs dans lesquels elle opère. Cela implique une transformation fondamentale des principes de fonctionnement de la chaîne d'approvisionnement dans le secteur donné. Cela signifie de passer à un système où la durabilité dans la production agricole est valorisée et estimée en tant que service matériel en plus du coût global du produit. Cela signifie également que les investissements nécessaires pour faire progresser les pratiques de durabilité à la source sont portés non seulement par le producteur mais aussi par le marché. Ces aspects de la Responsabilité Partagée se retrouvent dans deux éléments de la Norme pour l'Agriculture Durable 2020.

Le premier est le Différentiel de Durabilité, un montant monétaire supplémentaire payé aux exploitations agricoles titulaires de certificats en plus du prix du marché pour la vente de produits certifiés. Il vise à récompenser les exploitants agricoles qui mettent en œuvre des pratiques agricoles plus durables.

Le second concerne les Investissements de Durabilité qui sont effectués par les acheteurs de produits certifiés pour contribuer aux investissements que les exploitations agricoles titulaires de certificats nécessitent pour faire progresser la durabilité à la source. Dans le but d'aller au-delà de l'approche des Investissements de Durabilité, ce chapitre comporte également un ensemble d'exigences concernant la contribution aux paiements d'un salaire minimum vital par les exploitations agricoles titulaires de certificats que les titulaires de certificat de la chaîne d'approvisionnement peuvent choisir librement.

3.2 Différentiel de Durabilité

3.2.3	<p>Les titulaires de certificats responsables paient le <u>Différentiel de Durabilité</u> sous la forme d'un paiement monétaire en plus du <u>prix du marché</u>, des primes de qualité ou d'autres différentiels. Le Différentiel de Durabilité ne peut pas être payé en nature.</p> <p><i>Voir SA-S-SD-20 Annexe Chapitre 3 : Responsabilité partagée</i></p>
3.2.4	<p>Les titulaires de certificats ont des accords ou des engagements contractuels clairs en place qui spécifient le montant et d'autres conditions liées au paiement du <u>Différentiel de Durabilité</u>.</p> <p><i>Voir SA-S-SD-20 Annexe Chapitre 3 : Responsabilité partagée</i></p>
3.2.5	<p>Le montant total du <u>Différentiel de Durabilité</u> est payé au moins une fois par an et pas plus tard que ce qui est défini dans les termes de paiement du produit concerné.</p> <p><i>Voir SA-S-SD-20 Annexe Chapitre 3 : Responsabilité partagée</i></p>
3.2.6	<p>La confirmation du paiement du <u>Différentiel de Durabilité</u> est enregistrée sur la <u>plateforme de traçabilité</u>.</p> <p><i>Voir SA-S-SD-20 Annexe Chapitre 3 : Responsabilité partagée</i></p>
3.2.7	<p>Le <u>Différentiel de Durabilité</u> payé s'élève au moins au minimum prescrit pour les produits agricoles pour lesquels un minimum est défini.</p> <p><i>Voir SA-S-SD-20 Annexe Chapitre 3 : Responsabilité partagée</i></p>

3.3 Investissements de Durabilité

3.3.4	Le montant total de l' <u>Investissement de Durabilité</u> est payé au moins une fois par an et pas plus tard que ce qui est défini dans les termes de paiement du produit concerné. <i>Voir SA-S-SD-20 Annexe Chapitre 3 : Responsabilité partagée</i>
3.3.5	La confirmation du paiement de l' <u>Investissement de Durabilité</u> (en nature et en espèces) est enregistrée sur la <u>plateforme de traçabilité</u> . <i>Voir SA-S-SD-20 Annexe Chapitre 3 : Responsabilité partagée</i>
3.3.6	Les titulaires de certificat ont des accords ou des engagements contractuels clairs en place qui spécifient le montant et d'autres conditions liées aux <u>Investissements de Durabilité</u> . <i>Voir SA-S-SD-20 Annexe Chapitre 3 : Responsabilité partagée</i>

3.4 Contributions de la Chaîne d'Approvisionnement au Paiement du Salaire Vital (Librement Choisi)

Applicable à tout titulaire de certificat décidant de faire une contribution au paiement du Salaire Vital et une revendication correspondante

3.4.1	Le <u>titulaire de certificat</u> de la chaîne d'approvisionnement possède une copie du plan d'amélioration des <u>salaires</u> de l'exploitation agricole titulaire de certificat et a identifié comment et quand un soutien peut être fourni pour y parvenir.
3.4.2	Il existe une preuve écrite que le titulaire de certificat de la chaîne d'approvisionnement responsable s'est engagé et a conclu un accord avec l'exploitation agricole titulaire du certificat sur les modalités, les cibles et les délais de mise en œuvre du plan d'amélioration des <u>salaires</u> de l'exploitation.
3.4.3	Il existe des informations prouvant que des contributions au plan d'amélioration des <u>salaires</u> de l'exploitation agricole sont faites et s'alignent avec les modalités, les objectifs et les délais convenus avec l'exploitation agricole titulaire de certificat.
3.4.4	L'investissement financier direct ou d'autres types d'investissements dans le contexte de la contribution au paiement d'un <u>Salaire Minimum Vital</u> par le titulaire de certificat de la chaîne d'approvisionnement à l'exploitation agricole est enregistré.

CHAPITRE 5 : SOCIAL



Le chapitre social cherche à donner aux travailleurs les moyens de parvenir à de meilleures conditions de travail et de vie pour eux-mêmes et leurs familles, de promouvoir l'égalité et le respect pour tous avec une attention spéciale aux groupes vulnérables tels que les migrants, les enfants, les jeunes et les femmes, et de renforcer la protection des droits humains et des travailleurs dans les entreprises certifiées.

Pour soutenir les moyens de subsistance durables, la Norme pour l'agriculture durable de Rainforest Alliance établit des exigences liées à tous les droits humains fondamentaux et aux droits du travail, à la santé et la sécurité et à des conditions de travail et de vie décentes.

Ces exigences s'alignent avec les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits humains des Nations Unies (UNGPs), avec les conventions de l'OIT appropriées et avec d'autres concepts multipartites.

5.1 Évaluation et Résolution du Travail des Enfants, du Travail Forcé, de la Discrimination, de la Violence et du Harcèlement au Travail

5.1.1	<p>Engagement :</p> <p>La direction s'engage à l'évaluation et résolution du <u>travail des enfants</u>, du <u>travail forcé</u>, de la <u>discrimination</u>, de la <u>violence</u> et du <u>harcèlement au travail</u> via les actions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nommer un comité responsable de la gestion du système <u>Évaluation-et-Résolution</u> (Voir l'Exigence 1.1.5) <p>Le comité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se coordonne avec la direction, et avec le comité/la personne en charge des <u>réclamations</u> et questions liées au <u>genre</u> • sensibilise la direction et le personnel (groupe) à ces quatre problèmes, au moins une fois par an • Il informe les <u>membres du groupe/travailleurs</u> par écrit sur le fait que le travail des enfants, le travail forcé, la discrimination et la violence et le harcèlement au travail ne sont pas tolérés et que la direction possède un système actif pour évaluer et résoudre les problèmes qui y sont liés. Ces informations sont affichées en permanence et de manière visible dans les lieux principaux. <p><i>Voir le SA-G-SD-11 Document d'orientation L : Évaluation-et-Résolution</i></p>
5.1.2	<p>Atténuation des risques :</p> <p>Le comité/représentant de la direction inclut dans le <u>plan de gestion</u> (1.3.2) les mesures d'atténuation telles qu'elles sont identifiées dans l'<u>Évaluation des risques</u> (1.3.1) et met en œuvre les mesures correspondantes.</p> <p>L'Évaluation de base des risques se déroule au moins tous les trois ans.</p> <p><i>Voir SA-S-SD-4 Annexe S03 : Outil d'Évaluation des risques</i></p>
5.1.3	<p>Suivi :</p> <p>Le comité/représentant de la direction</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fait le suivi des risques et de la mise en œuvre des mesures d'atténuation des risques • Rapporte à la direction et au comité des réclamations les cas possibles de <u>travail d'enfants</u>, de <u>travail forcé</u>, de <u>discrimination</u> et de <u>violence et de harcèlement au travail</u>. • Fait le suivi des activités de <u>résolution</u> (voir 5.1.4) <p>L'intensité du système de suivi est ajustée au niveau de risques et au problème.</p> <p>Indicateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le nombre de cas possibles identifiés par le système de suivi et référés au Mécanisme de Réclamation (par genre, âge et type de problème) <p><i>Voir le SA-G-SD-20 Document d'orientation R : Outil de suivi Évaluation-et-Résolution</i></p>
5.1.4	<p>Résolution :</p> <p>Dans le <u>plan de gestion</u>, le comité/représentant de la direction expose comment résoudre les cas de <u>travail des enfants</u>, de <u>travail forcé</u>, de <u>discrimination</u> et de <u>violence et harcèlement au travail</u>. Les cas confirmés sont résolus et documentés selon le Protocole de Résolution de Rainforest Alliance. La sécurité et la <u>confidentialité</u> des victimes sont garanties durant tout le processus.</p> <p>Indicateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le nombre et le pourcentage de cas confirmés résolus de travail des enfants, de travail forcé, de discrimination et de violence et harcèlement au travail grâce au Protocole de résolution (par <u>genre</u>, âge et type de problème) <p><i>Voir SA-S-SD-23 Annexe Chapitre 5 : Social</i></p>

5.2 Liberté d'Association

5.2.1	<p>Les <u>travailleurs</u> ont le droit de former et de rejoindre un syndicat ou une <u>organisation de travailleurs</u> de leur choix et de prendre part aux négociations collectives, sans autorisation préalable de l'employeur et conformément à la <u>législation applicable</u>. Les représentants des travailleurs sont élus démocratiquement parmi les travailleurs durant des élections libres et normales.</p> <p>Avant de commencer leur emploi, la direction informe les travailleurs de ces droits par une politique écrite dans une langue qu'ils comprennent. La politique écrite sur la <u>liberté d'association</u> et les conventions collectives est affichée de manière visible et permanente sur le lieu de travail.</p> <p>Lorsque le droit de liberté d'association et de négociation collective est restreint par la loi, la direction ne fait pas obstacle au développement de moyens parallèles d'association libre et indépendante, aux négociations et au dialogue avec la direction.</p> <p>Convention de l'OIT (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 Recommandation de l'OIT (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971</p>
5.2.2	<p>Les <u>travailleurs</u> ne font pas l'objet de <u>discrimination</u> ou de <u>représailles</u> en conséquence d'activités présentes ou passées dans une organisation de travailleurs ou un syndicat. La direction ne punit pas, ne soudoie pas et n'influence pas les membres des syndicats ou les représentants des travailleurs. Les informations concernant les licenciements sont conservées, dont la raison du licenciement et l'affiliation des travailleurs à un syndicat ou à une organisation de travailleurs. La direction n'interfère pas dans les affaires internes des organisations de travailleurs et/ou dans les syndicats, ni dans les élections ou les tâches liées à l'adhésion à ces organisations.</p> <p>Convention de l'OIT (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 Recommandation de l'OIT (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971</p>
5.2.3	<p>La direction accorde aux <u>représentants des travailleurs</u> suffisamment de temps payé en dehors du travail pour mener à bien leurs fonctions de représentants et assister aux réunions.</p> <p>Si nécessaire, la direction fournit aux représentants des travailleurs suffisamment d'installations dont des lieux pour les réunions, des moyens de communication et la garde des enfants. La direction donne à l'<u>organisation de travailleurs</u> et/ou à l'organisation syndicale accès à un panneau d'affichage pour communiquer les informations concernant leurs activités.</p> <p>La direction établit un dialogue sincère avec les représentants des travailleurs choisis librement afin d'aborder collectivement et de résoudre les questions concernant les conditions de travail et les conditions d'emploi. La direction conserve les comptes-rendus des réunions avec les organisations de travailleurs et/ou avec les organisations syndicales.</p> <p>Convention de l'OIT (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971 Recommandation de l'OIT (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971</p>

5.3 Salaires et Contrats

5.3.1	<p>Les <u>travailleurs permanents et temporaires</u> qui sont employés durant trois mois consécutifs ou plus possèdent un <u>contrat de travail</u> écrit signé par les deux parties.</p> <p>Les travailleurs temporaires et permanents employés pour moins de trois mois doivent avoir au moins des contrats verbaux. L'employeur tient un registre des contrats verbaux.</p> <p>Tous les contrats doivent au moins inclure :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fonctions professionnelles • Lieu de travail • Heures de travail • Taux de rémunération et/ou méthode de calcul • Taux de rémunération des <u>heures supplémentaires</u> • Fréquence ou calendrier des paiements • Déductions et avantages fournis tels que des avantages en nature • Congés payés • Congés maladie et protections en cas de maladie, de handicap ou d'accident • Période de préavis (le cas échéant) en cas de rupture de contrat, si applicable <p>Tous les travailleurs ont une complète connaissance des modalités de leur contrat de travail avant leur premier jour de travail, et peuvent en demander une copie à tout moment.</p>
5.3.2	<p>Aucun arrangement ni aucune pratique ne vise à éliminer ou réduire les avantages et/ou les salaires des <u>travailleurs</u>, comme le fait d'employer des <u>travailleurs temporaires</u> pour des tâches permanentes ou régulières.</p>
5.3.3	<p>Les <u>travailleurs</u> reçoivent au moins le salaire minimum applicable, ou le salaire négocié dans le cadre d'une Convention Collective (CC), le plus haut des deux prévalant. Pour les quotas de production ou le <u>travail à la pièce</u>, le paiement doit être d'au moins le salaire minimum, basé sur une semaine de travail de 48 heures ou sur la limite nationale légale d'heures de travail, le plus faible prévalant</p>
5.3.5	<p>Les prélèvements sur salaires sont autorisés uniquement s'ils sont spécifiés par la <u>légalisation applicable</u> ou par une CC. Les déductions de salaire volontaires, telles que les paiements en avance, les cotisations syndicales ou les prêts ne peuvent être réalisées que par un consentement écrit ou verbal de la part du <u>travailleur</u>. L'employeur effectue ces transferts de manière complète et en temps voulu. Les prélèvements sur salaires en tant que mesure disciplinaire ne sont pas autorisés. Les déductions liées aux outils, aux équipements ou matériel de travail ne sont pas permises sauf si elles le sont par la législation applicable.</p> <p>Les avantages en nature doivent être conformes à la législation applicable, mais ne doivent pas être supérieurs à 30 % de la rémunération totale.</p> <p>Convention de l'OIT (n° 95) sur la protection du salaire, 1949 Recommandation de l'OIT (n° 85) sur la protection du salaire, 1949</p>
5.3.6	<p>Les <u>travailleurs</u> reçoivent une rémunération régulière (au moins une fois par mois) selon un calendrier convenu entre le travailleur et son l'employeur.</p> <p>Les dossiers sont conservés par travailleur en ce qui concerne les heures travaillées (<u>régulières</u> ou <u>heures supplémentaires</u>) et/ou le volume produit (le cas échéant), le calcul des salaires et des déductions et les salaires payés. Les travailleurs reçoivent un justificatif (au format papier ou électronique) contenant les informations précédentes et ce pour chaque rémunération.</p> <p>Convention de l'OIT (n° 95) sur la protection du salaire, 1949</p>

5.3 Salaires et Contrats

5.3.8	<p>Un travail de valeur égale est rémunéré avec un salaire égal sans <u>discrimination</u>, par exemple de <u>genre</u> ou de type de <u>travailleur</u>, d'ethnicité, d'âge, de couleur, de religion, d'opinion politique, de nationalité, d'origine sociale, etc.</p> <p>Convention de l'OIT (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951</p>
5.3.10	<p>Si des <u>agences de placement de main-d'œuvre</u> sont utilisées, la direction garde des enregistrements de leur nom, leurs coordonnées et leur numéro d'identification (le cas échéant).</p> <p>Agences de placement de main-d'œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none">• ne sont pas engagées dans des pratiques de recrutement frauduleuses ou coercitives• sont conformes aux exigences 5.3 et 5.5 applicables de cette norme liées aux travailleurs <p>Tous les <u>frais de recrutement</u> sont payés par la direction, pas par les <u>travailleurs</u></p> <p>Convention de l'OIT (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997</p> <p><i>Voir le SA-G-SD-46 Document d'orientation U : Applicabilité aux Fournisseurs de Services</i></p>

5.5 Conditions de Travail

5.5.1	<p>Les <u>travailleurs</u> ne travaillent pas plus de huit <u>heures de travail normales</u> par jour et 48 heures de travail normales par semaine. De plus, les travailleurs ont au moins une pause de 30 minutes après un maximum de six heures consécutives de travail et ont au moins un jour entier de repos après un maximum de six jours consécutifs de travail.</p> <p>Les heures de travail régulières du personnel chargé de la surveillance ne doivent dépasser 60 heures par semaine ou bien la réglementation en vigueur, selon la plus stricte des deux.</p> <p>Convention de l'OIT (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919 Convention de l'OIT (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930</p>
5.5.2	<p>Les <u>heures supplémentaires</u> sont volontaires et uniquement autorisées si :</p> <p>a Elles sont demandées dans un délai convenable</p> <p>b Elles sont payées conformément à la législation nationale ou à la CC, la plus élevée prévalant. S'il n'y a pas de législation ou de CC, elles sont payées au moins 1,5 fois le niveau de salaire habituel.</p> <p>c Les heures supplémentaires n'entraînent pas une augmentation des <u>risques pour la santé et la sécurité</u>. Les taux d'<u>incidents</u> durant les heures supplémentaires sont suivis. Si les taux d'<u>accidents</u> sont plus élevés durant les heures supplémentaires que durant les <u>heures régulières de travail</u> alors les heures supplémentaires sont réduites.</p> <p>d Les <u>travailleurs</u> ont un moyen de transport sûr pour rentrer à la maison*</p> <p>e La semaine totale de travail ne dépasse pas 60 heures par semaine. Les circonstances exceptionnelles : voir h</p> <p>f Les travailleurs ont au moins une pause de 30 minutes après un maximum de six heures consécutives de travail et ont au moins 10 heures consécutives de repos par période de 24 heures</p> <p>g Les informations du nombre d'heures régulières et d'heures supplémentaires de chaque travailleur sont conservées*</p> <p>h Applicable uniquement aux activités à effectuer dans un court laps de temps (jusqu'à six semaines) pour éviter toute perte au niveau des récoltes. Ces activités incluent, mais sans s'y limiter, l'ensemencement, la plantation, la récolte et la transformation des produits frais, etc. Ces activités doivent couvrir un maximum de 12 semaines par an, les heures supplémentaires pouvant atteindre jusqu'à 24 heures au total par semaine, et les travailleurs pouvant travailler un maximum de 21 jours consécutifs.</p> <p>*Dans les groupes de petites exploitations agricoles, ce n'est pas applicable aux travailleurs des <u>membres du groupe</u></p> <p>Convention de l'OIT (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919 Convention de l'OIT (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930 Recueil de directives pratiques de l'OIT sur santé et sécurité en agriculture, 2010 Conférence Internationale sur le Travail, 107ème Session, 2018, Étude générale sur les outils liés au temps de travail</p>
5.5.3	<p>Les <u>travailleurs permanents</u> ont droit à un congé parental payé conformément à la <u>législation applicable</u>.</p> <p>En l'absence de législation applicable, les travailleuses reçoivent un congé maternité payé d'au moins 12 semaines, dont au moins six semaines sont prises après la naissance. Elles peuvent reprendre leur travail après le congé de maternité dans les mêmes termes et conditions et sans <u>discrimination</u>, perte d'ancienneté ou déduction de salaire.</p> <p>Les travailleuses qui sont enceintes, qui allaitent ou qui ont récemment accouché reçoivent des emplois du temps de travail flexibles et des adaptations sur le lieu de travail. Les femmes qui allaitent ont deux pauses supplémentaires de 30 minutes par jour et un lieu pour allaiter l'enfant.</p> <p>Convention de l'OIT (n° 183) sur la protection de la maternité, 1952</p>

5.6 Santé et Sécurité

5.6.1	<p>La direction effectue une analyse des <u>risques de santé et sécurité</u> au travail entrant dans le champ d'application de la certification, avec l'aide du personnel ou de professionnels externes offrant une expertise technique adaptée. Les mesures de santé et sécurité correspondantes sont incluses dans le <u>plan de gestion</u> et mises en œuvre. Elles prennent en compte au moins les points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse des risques • Conformité avec les réglementations • Formation des travailleurs • Procédures et équipement pour garantir la santé et la sécurité, y compris une eau potable <p>Le nombre et le type d'incidents de santé et sécurité au travail sont enregistrés (spécifiés pour les hommes et les femmes) et comportent les incidents liés à l'utilisation des intrants <u>chimiques</u>.</p> <p>Pour les groupes de petites exploitations agricoles, ils sont enregistrés pour leurs propres installations.</p> <p>Convention de l'OIT (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 Convention de l'OIT (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001</p>
5.6.2	<p>Des trousse de premiers secours sont à disposition des <u>travailleurs</u> pour le traitement des blessures liées au travail. Des soins d'<u>urgence</u> sont fournis gratuitement y compris le transport à l'hôpital et le traitement à l'hôpital.</p> <p>Les trousse sont placées dans les lieux principaux de production, de transformation et de maintenance. En cas d'urgence, des mesures appropriées sont présentes dans les lieux concernés, dont des douches et des stations rince-œil.</p> <p>Les employés formés aux premiers secours sont présents durant les heures de travail. Les travailleurs sont informés des lieux où se rendre en cas d'urgence et de vers qui se tourner pour les premiers soins.</p>
5.6.4	<p>Les <u>travailleurs</u> ont accès à de l'<u>eau potable</u> suffisante et sûre à tout moment via l'un des moyens suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un système public d'eau potable, ou • De l'eau potable fournie par la direction et testée au moins une fois tous les trois ans, ou plus souvent si l'analyse de risque figurant à l'exigence 5.6.1 a conclu qu'il existait un risque de contamination. <p>La direction stocke les sources d'eau potable dans des distributeurs et des contenants qui offrent une protection contre toute contamination. L'eau potable stockée dans des jarres et des containers est protégée de la contamination par un couvercle et est remplacée par de l'eau potable fraîche au moins toutes les 24 heures.</p>
5.6.7	<p>Des toilettes et des stations de lavage de mains en état de fonctionnement, propres et en nombre suffisant sont fournies dans ou à proximité des sites de production, de transformation, de maintenance et de bureau ainsi que des logements des travailleurs.</p> <p>Les installations sont divisées par <u>genre</u> s'il y a 10 travailleurs ou plus. Les urinoirs sont séparés des toilettes utilisées par les femmes. La sécurité et l'intimité des <u>groupes vulnérables</u> sont garanties par au minimum des installations bien éclairées et qui peuvent être fermées à clé. Les travailleurs sont autorisés à fréquenter ces installations quand ils en ont besoin.</p>
5.6.8	<p>Les <u>travailleurs</u> reçoivent des informations sur les sujets concernant la santé, les politiques de congés maladie et sur la disponibilité de services de santé primaire, de santé maternelle et de santé sexuelle dans la <u>communauté</u>.</p>
5.6.9	<p>Les personnes qui travaillent dans des <u>situations dangereuses</u> (ex : dans des terrains difficiles, avec des machines ou avec <u>des matériaux dangereux</u>) utilisent des <u>Équipements de protection individuelle (EPI) appropriés</u>. Ces personnes sont formées à l'utilisation des EPI et ont accès gratuitement aux EPI.</p>

5.6 Santé et Sécurité

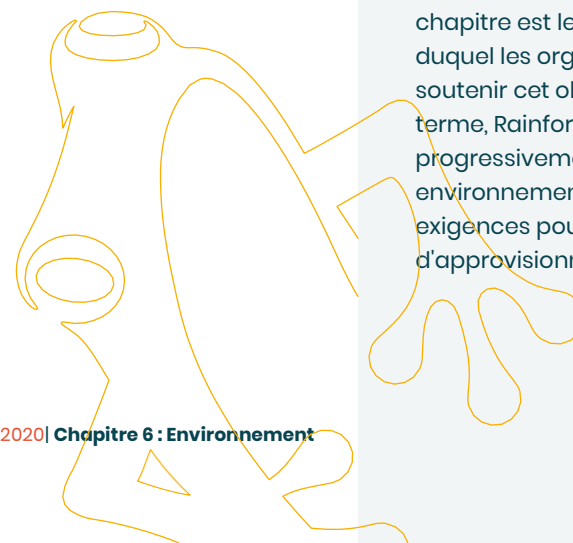
5.6.10	<p>Tous les outils utilisés par les <u>travailleurs</u> sont en bonne condition de fonctionnement.</p> <p>Les machines présentent des instructions claires sur la sécurité à respecter lors de leur utilisation. Ces instructions peuvent être comprises par les travailleurs. Les parties dangereuses sont protégées ou enfermées. Les travailleurs utilisant ces machines sont formés de manière appropriée. Si la législation l'exige, les travailleurs travaillant avec des machines possèdent les permis applicables.</p> <p>Lorsqu'ils ne sont pas utilisés, les machines et autres équipements sont stockés de manière sécurisée.</p>
5.6.11	<p>Les <u>travailleuses</u> qui sont enceintes, qui allaitent ou qui ont accouché récemment ne sont pas assignées à des activités qui posent un <u>risque</u> pour la santé de l'enfant, de l'enfant à naître ou de la femme.</p> <p>En cas de réaffectation à un travail, il n'y a pas de réduction de la rémunération. Aucun test de grossesse ne doit être imposé.</p>
5.6.12	<p>Les <u>travailleurs</u> peuvent partir en cas de situations de <u>danger imminent</u> sans demander la permission de l'employeur et sans être pénalisés.</p>
5.6.13	<p>Les ateliers, les zones de stockage et les installations de transformation sont sécurisés, propres et possèdent un éclairage et une ventilation suffisants.</p> <p>Une procédure écrite et claire en cas d'<u>urgence</u> et d'accident est en place. Elle comporte des sorties indiquées en cas d'incendie, des cartes d'évacuation et au moins un exercice d'urgence par an.</p> <p>La direction informe les <u>travailleurs</u> sur cette procédure.</p> <p>Des équipements pour combattre les incendies et des équipements pour remédier aux fuites de matériaux sont disponibles. Les travailleurs sont formés sur la manière d'utiliser ces équipements. Seul le personnel autorisé a accès aux ateliers, aux installations de stockages ou aux installations de transformation.</p>
5.6.14	<p>Les travailleurs dans les ateliers ainsi que dans les installations de transformation et de stockage ont à leur disposition des lieux de restauration propres et sécurisés qui leur fournissent une protection contre le soleil et la pluie. Le personnel qui travaille en extérieur doit pouvoir stocker son repas dans un endroit protégé de la pluie et du soleil.</p>
5.6.15	<p>Les <u>travailleurs</u> reçoivent une formation de base sur l'hygiène, la santé et la sécurité au travail. Des instructions associées sont affichées de manière visible aux endroits principaux.</p>
5.6.16	<p>Les <u>travailleurs</u> qui manipulent régulièrement des <u>produits agrochimiques dangereux</u> reçoivent un examen médical au moins une fois par an. En cas d'exposition régulière à des insecticides organophosphorés ou carbamates, l'examen médical doit inclure un test d'activité du cholinestérase. Les travailleurs ont accès aux résultats de leur examen médical.</p>

CHAPITRE 6 :

ENVIRONNEMENT

Les activités agricoles peuvent avoir des effets positifs ou négatifs sur l'environnement naturel, en fonction de la manière dont elles sont gérées. Le chapitre sur l'environnement met en évidence les moyens que les organisations certifiées peuvent utiliser pour avoir un impact positif sur la planète. Comme il existe des risques environnementaux au-delà du champ d'application des exploitations agricoles, les exigences s'appliquent aussi aux acteurs de la chaîne d'approvisionnement qui sont identifiés comme présentant un risque élevé pour certains domaines environnementaux, pour le moment restreint à la gestion des eaux usées.

Rainforest Alliance est convaincue que la certification entre dans une perspective plus large de conservation des territoires, où de multiples stratégies sont nécessaires pour créer un impact pérenne pour la biodiversité et la planète. Le contenu de ce chapitre est le point de départ à partir duquel les organisations certifiées peuvent soutenir cet objectif. Avec une vision à long terme, Rainforest Alliance introduira progressivement d'autres sujets environnementaux pertinents dans ses exigences pour la chaîne d'approvisionnement.



6.6 Gestion des Eaux Usées

6.6.1	<p>Des tests sur les <u>eaux usées</u> provenant des activités de transformation sont réalisés dans tous les lieux de déversement durant les périodes représentatives de l'opération. Les résultats sont documentés.</p> <p>Pour les groupes d'exploitations agricoles, ils sont réalisés dans toutes les installations de transformation (collectives) gérées par les groupes et dans un échantillon représentatif des activités de transformations des membres et incluent les différents types de systèmes de traitement.</p> <p><u>Les eaux usées générées par des activités de transformation</u> et déversées dans les <u>écosystèmes aquatiques</u> sont conformes aux paramètres légaux de qualité des effluents. En l'absence de ces paramètres, elles se conforment aux <u>paramètres des effluents</u>.</p> <p>Les eaux usées provenant des opérations de traitement ne doivent pas être mélangées avec de l'eau propre afin de se conformer à ces paramètres.</p>
6.6.2	<p>Les eaux usées <u>anthropiques</u>, les boues et les autres eaux usées ne sont pas utilisées pour les activités de production et/ou de transformation. Les effluents ne sont pas déversés dans les <u>écosystèmes aquatiques</u> sauf s'ils ont été traités.</p> <p>Pas applicable aux petites exploitations agricoles : Les déversements traités démontrent qu'ils satisfont aux paramètres légaux de qualité des effluents ou, en l'absence de ces paramètres, aux <u>paramètres des effluents</u>.</p>
6.6.3	<p><u>Les eaux usées provenant des opérations de transformation</u> ne sont pas déversées sur les terres sauf si elles ont subi un traitement pour supprimer les particules et les toxines. Si les <u>eaux usées</u> traitées sont utilisées pour l'irrigation, elles doivent être conformes aux paramètres des effluents pour l'irrigation en plus des <u>paramètres des effluents</u>.</p>