

GUIDE DESTINÉ AUX ORGANISATIONS DE PETITS PRODUCTEURS

# Mise en œuvre de la diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement (DRDHE)

**Pourquoi et comment mettre  
en œuvre vos politiques et vos  
procédures en conformité avec la  
DRDHE ?**



## LE PRÉSENT GUIDE EST UN « KIT DE DÉMARRAGE » POUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA DRDHE QUI S'ADRESSE AUX COOPÉRATIVES ET ASSOCIATIONS D'AGRICULTEURS INTERVENANT DANS DES CONTEXTES DIVERSIFIÉS EN AFRIQUE, EN ASIE ET EN AMÉRIQUE LATINE.

Fairtrade travaille avec plus de 1 500 organisations de producteurs dans des domaines à haut risque. Nombreuses sont celles qui ne connaissent pas encore le principe de la DRDHE, mais qui **mettent en œuvre depuis longtemps des activités de diligence raisonnable** en matière de droits humains et d'environnement.

La valeur est répartie de manière inégale dans de nombreuses chaînes d'approvisionnement mondiales et les organisations de producteurs disposent souvent de **ressources très limitées** à consacrer aux activités de DRDHE. Les lignes directrices internationales en matière de DRDHE reconnaissent que les activités de ces organisations dans ce domaine peuvent avoir une portée et une complexité limitées (Principe directeur des Nations unies n° 14 – UNGP 14) et que les acheteurs devraient soutenir ces activités (UNGP 22).

Fairtrade s'emploie à accroître son impact. Par conséquent, plutôt que d'adopter les exigences les plus élevées et les plus strictes en matière de DRDHE, nous entendons proposer des **standards, des orientations et un accompagnement**

Juin 2022

**AUTEURS:** Manon Dohmen/Knowledge & Skills, Tytti Nahi et Meri Hyrske-Fischer/Centre d'excellence Fairtrade en matière de DRDHE.

**AUTRES CONTRIBUTEURS:** Abubakar Afful, Alina Amador, Richard Attibu, Christopher Bayer, Kerstin Cron, Sonia Dominica, Samantha Dormer, Keli Patricia Durán Lobos, Konstantina Geroulakou, Simone Hutter, Michael Kitetu, Päivi Kovalainen, Lilian Maina, Giovanna Michelotto, Bronwyn Page-Shipp, Aída Portillo, Naka Sokodogo, Juan Pablo Solis, Ouattara Sally Sonndia, Alison Streacker, Jon Walker, Anne Marie Yao

Nous tenons à remercier les organisations de producteurs suivantes pour leurs contributions précieuses sur les bonnes pratiques : Asunafo North Cooperative Cocoa Farmers and Marketing Union Limited, CPSL, ECAKOOG, SCED, Coobana, Cooperativa de Caficultores de Antioquia, COOPEVICTORIA, SOPPEXCCA.

Le présent guide ainsi que l'outil d'évaluation des risques Fairtrade qui s'y rapporte sont disponibles en ligne à l'adresse suivante: [fairtrade.net/standard/spo](https://fairtrade.net/standard/spo)

**qui auront une incidence maximale sur les activités de DRDHE, les droits humains et la durabilité environnementale.** Ce guide a donc pour objectif de fournir aux organisations de producteurs des conseils et des outils clairs et faciles à mettre en œuvre.

Nous estimons que le mécanisme de traitement des plaintes et les mesures correctives font partie intégrante du processus de diligence raisonnable. Nous invitons les autres organisations à faire de même.

Fairtrade a également créé un guide d'animation qui est utilisé dans le cadre des formations qu'elle organise dans le domaine de la DRDHE pour les organisations de producteurs. **Pour obtenir de plus amples informations**, veuillez contacter :

- **organisations de producteurs:** votre interlocuteur au sein du réseau de producteurs Fairtrade
- **autres :** bizhumanrights@fairtrade.fi



This publication was produced with the financial support of the European Union. Its contents are the sole responsibility of Fairtrade International and do not necessarily reflect the views of the European Union.



# Introduction

Les individus, les gouvernements et les entreprises du monde entier sont de plus en plus conscients que **le commerce n'est pas toujours équitable** pour les personnes impliquées, ni bon pour l'environnement. Par exemple, de nombreux agriculteurs se voient proposer des prix très bas pour leurs produits et ont des difficultés à nourrir leurs familles, à scolariser leurs enfants et à protéger leurs forêts.

Ces problèmes ne peuvent être résolus du jour au lendemain. Les acheteurs, les organisations de producteurs, les agents de la fonction publique et d'autres acteurs doivent coopérer afin de les réduire.

**Pour que le commerce soit plus équitable, tous les acteurs des chaînes d'approvisionnement devraient aujourd'hui faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement (DRDHE) et coopérer les uns avec les autres.** La DRDHE est, en substance, un processus



**POUR QUE LE COMMERCE SOIT PLUS ÉQUITABLE, TOUS LES ACTEURS DES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT DEVRAIENT FAIRE PREUVE DE DRDHE ET COOPÉRER AFIN DE RÉDUIRE LES PROBLÈMES.**

qui vise à réduire les problèmes en matière de droits humains et d'environnement au sein d'une chaîne d'approvisionnement particulière.

Les organisations et les entreprises agricoles doivent identifier les problèmes les plus importants dans leur chaîne d'approvisionnement, leur zone de production et leur organisation, et leur donner la priorité.

Les organisations de producteurs certifiées Fairtrade mettent déjà en œuvre certaines activités de DRDHE. Parmi les activités courantes, qui font également partie du processus de DRDHE, citons les suivantes :

- les évaluations des risques,
- la formation du personnel et des agriculteurs sur les questions environnementales et sociales, ou le travail des enfants,
- l'élaboration et la mise en œuvre de politiques en matière de genre, de travail des enfants ou de travail forcé, et
- le contrôle des pratiques des membres, par exemple, au moyen d'audits internes.

**Ce guide s'appuie sur le travail actuel des organisations de producteurs afin de leur proposer une méthode leur permettant de mettre en place un processus de DRDHE complet.**

## Sommaire

Introduction	3
Qu'est-ce que la diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement ?	4
<b>Étape 1 : s'engager</b>	6
<b>Étape 2 : identifier</b>	8
Évaluation des risques	8
Mécanisme de traitement des plaintes	11
<b>Étape 3 : répondre et remédier</b>	13
Politiques et procédures	13
Plan d'action	15
Mesures correctives	16
<b>Étape 4 : suivre les progrès</b>	18
<b>Étape 5 : communiquer</b>	19
Annexes	20
Annexe 1 : exemple de politique en matière de travail des enfants et de protection de l'enfant	21
Annexe 2 : exemple de plan d'action	25
Annexe 3 : proposition d'indicateurs pour l'évaluation des risques Fairtrade	27
Liens vers des ressources complémentaires en matière de DRDHE	32
Résumé : étapes du processus de DRDHE	33



# Qu'est-ce que la diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement ?

La diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement (DRDHE) consiste à œuvrer, étape par étape, afin de réduire les problèmes en matière de droits humains et les dommages causés à l'environnement.

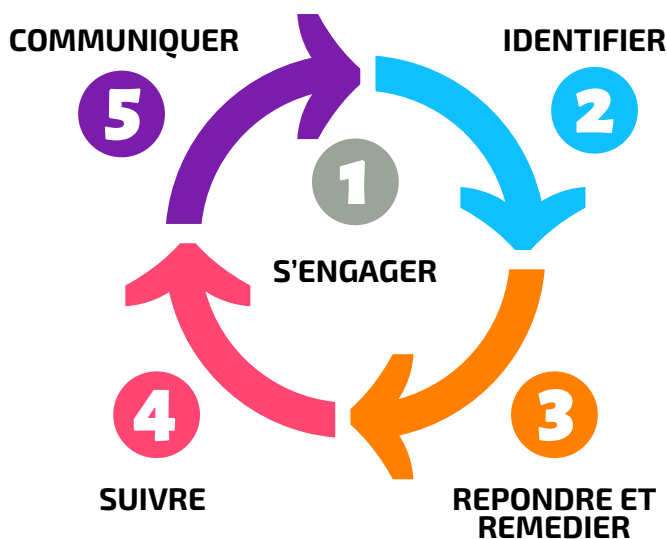
Les **droits humains** sont les droits et les libertés fondamentaux de chaque être humain. En voici quelques exemples :

- Le droit à un niveau de vie décent
- Les droits de l'enfant
- L'égalité des droits entre les hommes et les femmes
- Le droit à un environnement propre, sain et durable

La **durabilité environnementale** est atteinte lorsque les ressources naturelles peuvent assurer le bien-être actuel et futur. Voici quelques exemples permettant d'y parvenir :

- La protection des forêts et de la biodiversité
- La réduction de la pollution atmosphérique, des sols, de l'eau et sonore
- La réduction des émissions nocives pour le climat

Pour obtenir une liste plus exhaustive des problématiques liées aux droits humains et à l'environnement très importantes pour les produits et les chaînes d'approvisionnement certifiés Fairtrade, consultez la page 9.



La **diligence raisonnable** est un processus continu de gestion des risques et des problèmes. Elle peut cibler n'importe quel type de risque, comme les risques commerciaux ou les risques financiers. Dans le cadre de la DRDHE, et dans ce guide, nous nous concentrons sur les risques pour les personnes et l'environnement.



LA DRDHE CONSISTE À ŒUVRER, ÉTAPE PAR ÉTAPE, AFIN DE RÉDUIRE LES PROBLÈMES EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS ET LES DOMMAGES CAUSÉS À L'ENVIRONNEMENT.

Le processus de DRDHE comporte cinq étapes. Une organisation

1. **s'engage** à respecter les droits humains et l'environnement,
2. **identifie** les problèmes majeurs en matière de droits humains et d'environnement liés à ses activités et à ses chaînes de valeur,
3. prend des mesures afin de **répondre et de remédier** à ces problèmes,
4. **suit** les progrès réalisés,
5. **communique** les éléments relatifs à ces activités à ses parties prenantes.

L'organisation devrait, à chaque étape, consulter les personnes concernées par ses activités. Les organisations de producteurs devraient, dans la mesure du possible, consulter leurs membres, les personnes travaillant pour leurs membres et d'autres personnes au niveau local.

Toutes les organisations qui produisent, vendent ou achètent des produits ou des services devraient mettre en place un processus de DRDHE. Tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement, y compris les organisations de producteurs, doivent apporter leur contribution.



L'ORGANISATION DEVRAIT, À CHAQUE ÉTAPE, CONSULTER LES PERSONNES CONCERNÉES PAR SES ACTIVITÉS.



## Pourquoi la DRDHE est-elle importante pour les organisations de producteurs ?

- Lorsqu'une organisation de producteurs fait preuve de DRDHE, elle parvient à mieux répondre aux attentes et aux **besoins de ses membres**, de ses travailleurs et de la communauté locale.
- La DRDHE est un processus flexible et participatif que chaque organisation de producteurs peut adapter à ses propres particularités, en **prenant à sa charge** l'identification des incidences et des risques liés aux droits humains et à l'environnement, ainsi que l'apport d'une réponse à ces problématiques.
- Lorsqu'une organisation de producteurs a identifié les problématiques majeures et les solutions, il est plus aisé pour cette dernière et Fairtrade de **demandeur aux acheteurs de soutenir** ces solutions. Dans les cas où les acheteurs ont contribué aux problèmes en matière de droits humains et d'environnement, par exemple, en achetant à des prix trop bas, il est de leur responsabilité d'investir conjointement dans la résolution de ces problèmes<sup>1</sup>.
- Les **acheteurs demandent de plus en plus** que les organisations de producteurs mettent en œuvre un processus de DRDHE, car la législation européenne et d'autres législations exigent qu'ils connaissent et communiquent les risques liés aux droits humains et à la durabilité environnementale dans leurs chaînes d'approvisionnement. Faire preuve de DRDHE peut donc être important pour accéder au marché.
- Les exigences liées à la DRDHE sont progressivement renforcées dans les révisions du **standard Fairtrade**, afin de garantir que les acheteurs, les gouvernements et les consommateurs reconnaissent la certification Fairtrade comme une assurance de bonnes pratiques.
- Il est particulièrement important pour les producteurs de cacao d'Afrique de l'Ouest d'élaborer un processus de DRDHE, car la future **norme régionale africaine (« African Regional Standard » ou ARS)** comprend des exigences strictes en matière de DRDHE.



ÉLABOREZ VOTRE PROCESSUS DE DRDHE AU FIL DU TEMPS : COMMENCEZ PAR UN PROCESSUS SIMPLE ET RENFORCEZ-LE DANS LES ANNÉES QUI SUIVENT.

## Quelle est l'origine de la DRDHE ?

L'idée que les organisations commerciales ont le devoir de faire preuve de DRDHE a été approuvée, en 2008, par le Conseil des droits de l'homme de l'Organisation des Nations unies. Ce devoir a été précisé, en 2011, dans les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGPs).

Depuis lors, plusieurs pays ont élaboré des **législations en matière de DRDHE**, de sorte que certaines ou toutes les étapes de la DRDHE sont désormais obligatoires pour les grandes entreprises opérant dans de nombreux pays européens et en Australie.

### Principales publications

- Les UNGPs: [ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_FR.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf)
- Guide OCDE sur le devoir de diligence : [oecd.org/fr/daf/inv/mne/Guide-OCDE-sur-le-devoir-de-diligence-pour-une-conduite-responsable-des-entreprises.pdf](https://www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/Guide-OCDE-sur-le-devoir-de-diligence-pour-une-conduite-responsable-des-entreprises.pdf)

### Vidéos

- Pourquoi votre entreprise devrait-elle tenir compte des droits humains (par Econsense, en anglais) : [youtu.be/mCtNx3hHZ08](https://youtu.be/mCtNx3hHZ08)
- Présentation des UNGPs : [shiftproject.org/resources/ungps101/](https://shiftproject.org/resources/ungps101/)
- Diligence raisonnable (par l'Institut danois des droits de l'homme, en anglais) : [youtu.be/pQaW3ZqPizU](https://youtu.be/pQaW3ZqPizU)

## Pratique de référence pour l'élaboration d'un processus de DRDHE

- Élaborez le processus de DRDHE de manière progressive : commencez par un processus simple et renforcez-le dans les années qui suivent.
- Commencez en vous appuyant sur vos acquis actuels. Identifiez les lacunes et prévoyez les améliorations.
- Recherchez la simplicité et la praticité : un plan qui n'est pas mis en œuvre n'est pas utile à une organisation ou aux personnes concernées.

Pour accéder à d'autres guides en matière de DRDHE, voir page 20.

<sup>1</sup> Ceci est précisé dans les [Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#), principe 22 (pages 24 et 25).



# Étape 1 : s'engager

La première étape de la DRDHE consiste à **s'engager** publiquement à respecter les droits humains et la durabilité environnementale. Pour ce faire, procédez comme suit :

- Sensibiliser les responsables et le personnel
- Élaborez et signez un engagement à respecter les droits humains et la durabilité environnementale
- Attribuez des responsabilités aux membres concernés de l'équipe de direction et du personnel
- Sensibilisez le personnel, les membres et les travailleurs agricoles.

## Sensibiliser les responsables et le personnel

La sensibilisation et le soutien des responsables aux activités de DRDHE sont importants dès le début. Il convient également de guider les membres du personnel qui travaillent sur des questions environnementales ou sociales dans la mise en œuvre de la DRDHE.

Dans un premier temps, votre organisation peut examiner les chapitres précédents (« Introduction » et « Qu'est-ce que la DRDHE ? ») ainsi que l'ensemble de ce guide. Tout au long du guide, vous trouverez également des liens vers des vidéos, des outils et des guides complémentaires sur la DRDHE.

## Élaborer et signer un engagement

Un engagement écrit à respecter les droits humains et la durabilité environnementale et à élaborer un processus de DRDHE clarifie votre objectif et oriente vos activités futures. En outre, lorsque votre organisation communique cet engagement à ses membres, ses partenaires commerciaux et d'autres partenaires locaux, ceux-ci peuvent constater que vous cherchez activement à protéger les personnes ou l'environnement.



**VOTRE PREMIER ENGAGEMENT NE DOIT PAS NÉCESSAIREMENT ÊTRE LONG OU COMPLEXE.**



**VOTRE ORGANISATION A PROBABLEMENT DÉJÀ SUIVI CERTAINES ÉTAPES DU PROCESSUS DE DRDHE, BIEN QUE VOUS N'AYEZ PAS NOMMÉ CE PROCESSUS « DILIGENCE RAISONNABLE ».**

Votre premier engagement ne doit pas nécessairement être long ou complexe. Vous trouverez à la page suivante un exemple d'engagement que vous pourrez adapter à votre organisation.

Vous pourrez mettre à jour votre engagement au bout de quelques années, lorsque vos activités de DRDHE auront progressé, et inclure davantage d'informations sur la structure de votre processus de diligence raisonnable et la répartition des responsabilités.

## Attribuer des responsabilités

En attribuant des responsabilités aux personnes clés, vous les impliquez dans le processus de DRDHE et mettez l'accent sur son importance. Attribuez la responsabilité de la supervision à un membre compétent de l'équipe de direction, et la responsabilité de la mise au point et de la mise en œuvre des étapes du processus de diligence raisonnable aux membres compétents du personnel et/ou des comités. Les membres du personnel concernés peuvent être des directeurs et des responsables opérationnels, des responsables Fairtrade ou des experts en gestion des risques, en conformité aux normes sociales, en gestion environnementale ou en contrôle interne.

Notez que votre organisation a probablement déjà suivi certaines étapes du processus de DRDHE, bien que vous n'ayez pas nommé ce processus « diligence raisonnable ».

### Pratiques de référence en matière de sensibilisation

- La sensibilisation peut, par exemple, passer par l'invitation d'une victime de violation (exposition aux pesticides, discrimination, travail forcé, etc.) à partager son expérience.
- Certaines organisations de producteurs utilisent des sketches et des jeux de rôle pour lancer des discussions. Les sketches peuvent être joués par des troupes de théâtre professionnelles, mais de simples sketches joués par les membres peuvent également s'avérer très efficaces.

### Orientations complémentaires sur l'élaboration de l'engagement

- Rapport United Nations Global Compact, 2015, « [How to Develop a Human Rights Policy: A Guide for Business](#) »
- Exemple : [L'engagement de Fairtrade en matière de droits humains](#), 2020.



Par exemple :

- Les activités d'évaluation des risques et des besoins sont liées à l'étape 2 du processus de DRDHE : identifier
- Les activités en matière de droits de l'enfant, de droits du travail, de droits en matière d'égalité des sexes, de santé et de sécurité, et les pratiques environnementales, par exemple, font partie de l'étape 3 du processus de DRDHE : répondre et remédier
- Les activités de suivi des pratiques des membres, notamment les audits internes, font partie de l'étape 4 du processus de DRDHE : suivre

## Sensibiliser

La sensibilisation consiste à :

- Informer et sensibiliser votre conseil d'administration, vos responsables, votre personnel, vos membres, vos travailleurs agricoles, vos fournisseurs et autres partenaires sur leurs droits et leurs responsabilités ainsi que sur l'engagement de votre organisation en matière de droits humains et de durabilité environnementale, et
- Avoir une influence sur les attitudes et les comportements vis-à-vis de la protection des droits humains et de la durabilité environnementale.

La sensibilisation est un processus et non un événement ponctuel : l'attitude et les croyances des individus sont façonnées par les traditions et l'environnement et évoluent généralement lentement. Elle peut se faire au moyen de présentations et de discussions lors de réunions, de programmes de formation ou de la distribution d'affiches, de dépliants et d'infographies.

Vous avez la possibilité de demander des supports de sensibilisation, des conseils ou une formation à votre interlocuteur au sein de votre réseau de producteurs Fairtrade. Les agences gouvernementales locales, les organisations de la société civile, les syndicats et les sociétés commerciales proposent également souvent différents types d'ateliers et de supports de sensibilisation.

## Remarque sur le suivi des activités de sensibilisation

Il est conseillé d'enregistrer le nombre et le type d'activités de sensibilisation que vous réalisez et de recueillir les commentaires de certains participants afin d'effectuer le suivi de l'utilité de ces activités et de les améliorer si nécessaire.

## Exemple : engagement en faveur des droits humains et de la durabilité environnementale

1. Par le présent document, **XX** [nom de l'organisation] s'engage à respecter les droits humains et la durabilité environnementale reconnus au niveau international, notamment :
  - Les droits de l'enfant
  - Les droits du travail
  - L'égalité des droits pour tous
  - La protection du climat et de l'environnement naturel
2. Nous cherchons activement à éviter d'être à l'origine de conséquences négatives sur les droits humains et l'environnement ou d'y contribuer. Si de telles conséquences apparaissent, nous chercherons à les pallier. En tant qu'organisation certifiée Fairtrade, nous œuvrons déjà en vue de prévenir et de limiter différentes conséquences négatives, d'y mettre fin et d'y remédier. Par exemple, nous mettons en œuvre des politiques et des plans relatifs aux **X, Y et Z** [énumérez les thèmes liés aux droits humains et à l'environnement pour lesquels vous disposez de politiques, par exemple, la protection de l'enfant, l'égalité entre les sexes, les droits des travailleurs ou l'adaptation au changement climatique].
3. Nous entendons renforcer notre processus de diligence raisonnable au fil du temps. Nous cherchons à progresser en permanence afin d'identifier les conséquences négatives sur les droits humains et la durabilité environnementale, d'y répondre et d'y remédier, et de suivre nos progrès et communiquer à leur sujet. Ces activités sont supervisées par notre **XX** [titre du responsable ou du directeur désigné].
4. Pour défendre les droits de nos membres, des travailleurs et de tous les individus, nous invitons les acteurs de la chaîne d'approvisionnement à collaborer de manière concrète. Nous cherchons à établir des partenariats et une collaboration avec nos partenaires commerciaux, les agences gouvernementales et les experts de la société civile, afin de renforcer notre action en matière de droits humains et d'environnement.
5. Nous recherchons des partenaires commerciaux qui ont également à cœur le respect des droits humains et de l'environnement.
6. Nous entendons sensibiliser nos membres aux droits humains et à la durabilité environnementale, ainsi qu'au présent engagement, et communiquer cet engagement à nos partenaires commerciaux et aux autres parties prenantes.
 

Le présent engagement a été approuvé par **XX** [par exemple, le Conseil d'administration] à **XX** [ville et pays] le [jour, mois, année].





## Étape 2 : identifier

La deuxième étape du processus de DRDHE consiste à identifier les risques et problèmes majeurs – ou les plus importants et les plus courants – en matière de droits humains et d'environnement liés à votre organisation et à votre production. Notez que cette évaluation des risques concerne les risques et les problèmes pour les personnes et l'environnement, et non les risques pour votre entreprise.

Vous n'êtes généralement pas à l'origine de ces risques et problèmes. Les causes profondes sont souvent liées à des facteurs tels que la pauvreté, la répartition inéquitable de la valeur dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, les limites des services publics, la discrimination et les catastrophes environnementales. Toutefois, ce n'est qu'en les reconnaissant et en les documentant que vous pourrez gérer ces risques et problèmes.

Il est possible que vous soyez réticent à identifier les risques et les problèmes, car cela signifie que vous devrez ensuite prendre des mesures afin de les réduire. Ce processus peut occasionner des coûts et demander du travail, ce qui peut poser problème à votre organisation. **Cependant, il est bien plus simple de corriger les problèmes avant qu'ils ne prennent de l'ampleur**, ne nuisent davantage aux personnes ou à l'environnement, et ne soient découverts par des auditeurs, vos acheteurs ou des journalistes.

Les coûts augmentent si le problème engendre de la violence, de graves dommages environnementaux, une atteinte à la réputation, la perte de relations commerciales ou un procès contre votre organisation.

### L'évaluation des risques

L'évaluation des risques dans le cadre du processus de DRDHE est un processus systématique d'identification et d'analyse des risques les plus importants liés à vos activités pour les personnes et l'environnement.

**Votre évaluation des risques dans le cadre du processus de DRDHE peut comporter trois étapes :**

**1. Dresser la liste des risques et des problèmes en matière de droits humains et d'environnement** au sein de votre pays et dans votre domaine de production.

**2. Identifier et évaluer plus avant au moins trois problématiques** principales que posent vos activités.

**3. Identifier les groupes de personnes les plus vulnérables.**

**Les organisations de producteurs ne sont pas supposées agir seules ou supprimer totalement les risques en matière de droits humains ou d'environnement.** Les gouvernements et les acheteurs devraient également apporter une large contribution, et nous savons tous que la réduction de ces risques demande du temps.

**Il est essentiel de faire savoir que vous reconnaissez certains risques.**

Les informations et les statistiques mises à la disposition du public montrent que des problèmes tels que la déforestation, le travail des enfants, le travail forcé et la violence à caractère sexiste sont largement répandus. Si un problème est courant au sein de votre pays ou dans votre domaine de production, vos acheteurs attendent de plus en plus que vous le reconnaissiez et que vous expliquiez de quelle manière vous le gérez.

Deux principaux outils permettent d'identifier et de suivre les risques et les problèmes en matière de droits humains et d'environnement :

1. L'évaluation des risques
2. Le mécanisme de traitement des plaintes



**IL EST BIEN PLUS SIMPLE DE CORRIGER LES PROBLÈMES AVANT QU'ILS NE PRENNENT DE L'AMPLEUR, NE NUISENT DAVANTAGE AUX PERSONNES OU À L'ENVIRONNEMENT, ET NE SOIENT DÉCOUVERTS PAR DES AUDITEURS, VOS ACHETEURS OU DES JOURNALISTES.**

Il est conseillé de la **réaliser au moins tous les trois ans** afin de refléter les changements intervenus dans la société et l'environnement environnants, ainsi que dans vos propres activités.





L'évaluation des risques dans le cadre du processus de DRDHE va plus loin que l'évaluation des risques de non-conformité, ce qui était attendu de longue date par le standard des petits producteurs Fairtrade (exigence 3.1.2) : à l'étape 1 de l'évaluation des risques dans le cadre du processus de DRDHE, les organisations de producteurs doivent prendre en considération l'ensemble des problématiques liées aux droits humains à l'environnement.

Fairtrade a mis au point « **l'outil d'évaluation des risques Fairtrade pour les organisations de producteurs** » (disponible [ici](#)) qui peut guider votre organisation dans la mise en œuvre d'une procédure d'évaluation des risques basique dans le cadre du processus de DRDHE. Toutefois, tant que vous suivez une procédure similaire, vous êtes bien sûr libre d'utiliser d'autres méthodes. Veuillez consulter le standard Fairtrade correspondant à votre produit pour plus de détails. Lors de votre première évaluation des risques, privilégiez la simplicité. Toutefois, cette évaluation ne doit pas être

réalisée par une seule personne, mais par un groupe de personnes diverses, comprenant au moins des membres du personnel, des membres de vos comités compétents, quelques agriculteurs, des travailleurs agricoles, des hommes, des femmes, des personnes jeunes et âgées.

Lors de votre deuxième évaluation des risques, cherchez à utiliser des informations plus variées et à consulter un plus grand nombre de personnes, par exemple, des exploitants agricoles<sup>2</sup>, des membres de la communauté, des leaders d'opinion, des enseignants, des représentants syndicaux, des agents de vulgarisation agricole, des agents de la fonction publique, des experts de la société civile, des chercheurs, des négociants en produits agricoles, des courtiers en emploi, d'autres fournisseurs, des organisations de producteurs voisines et des acheteurs.

## 1. Dresser la liste des risques et des problèmes

Pour commencer, prenez en considération l'ensemble des problématiques liées aux droits humains et à l'environnement reconnues au niveau international. Dans les domaines de production où intervient Fairtrade, nous proposons de regrouper les droits humains dans les 13 domaines suivants :

1. Revenu vital, salaire vital
2. Conditions de travail (pour les agriculteurs et les travailleurs)
3. Santé
4. Liberté d'association et de négociation collective
5. Travail forcé
6. Protection des enfants et droits de l'enfant
7. Droits en matière d'égalité des sexes
8. Non-discrimination
9. Autodétermination
10. Émissions nocives pour le climat et déforestation
11. Eau et biodiversité
12. Liberté d'expression, de pensée et de participation publique
13. Respect de la vie privée

Ensuite, évaluez la fréquence et l'importance des problèmes et des risques dans chacun de ces domaines, au sein de votre pays et pour votre produit. Cette évaluation doit tenir compte des données et des recherches externes indépendantes.

**Remarque :** en ce qui concerne le cacao d'Afrique de l'Ouest, la **norme régionale africaine (ARS)** souligne en particulier la nécessité d'évaluer les risques en matière de droits des enfants et de travail des enfants, pour les jeunes, pour l'égalité des sexes, pour la santé et la sécurité au travail et en matière de déforestation.

Si vous utilisez l'outil d'évaluation des risques Fairtrade, en sélectionnant votre pays et votre produit, l'outil vous aidera en affichant ce que les données et les recherches externes considèrent comme étant les domaines critiques dans votre pays et pour votre produit. L'outil suggère en outre certains problèmes clés, ou « indicateurs représentatifs », pour chaque domaine de droits humains. Vous trouverez également ces indicateurs à l'annexe 3, à la fin de ce guide. Pour compléter la liste, examinez chaque problème clé :

- Est-il fréquent dans votre domaine ? La fréquence fait référence au nombre de personnes touchées. Par exemple, combien d'agriculteurs doivent travailler 24 heures sur 24, sept jours sur sept, ou trop longtemps ? Ou combien de travailleurs ne disposent pas d'un contrat écrit ?
- Dans quelle mesure affecte-t-il les personnes ou l'environnement dans votre domaine ? La mesure fait référence à la portée, à la fréquence du problème ou à la difficulté d'y remédier. Par exemple, le fait que des enfants viennent parfois en aide à leurs parents dans les champs pendant les heures de classe est moins grave que le fait que des enfants travaillent avec des outils dangereux sans surveillance<sup>3</sup>.

Vous pouvez utiliser les informations suivantes : les statistiques et indices externes (inclus dans l'outil Fairtrade) ;

- les résultats d'audit ;
- les conclusions de vos propres audits internes ;
- les études réalisées par des experts externes, avec ou sans votre participation.

<sup>2</sup> Ces exploitants agricoles peuvent être des agriculteurs, des agriculteurs en fermage ou des métayers.

<sup>3</sup> Pour en savoir plus sur ces critères de fréquence et d'importance – ou de portée, d'échelle et d'irrémediabilité, des termes souvent présents dans les guides traitant de la DRDHE – consultez le [guide de la DRDHE pour les petites et moyennes entreprises suivant](#) (en anglais).



## 2. Identifier et évaluer plus avant les problématiques majeures

Il est souvent impossible de traiter toutes les problématiques en même temps. Vous devriez donc donner la priorité à trois ou quatre problèmes en matière de droits humains et d'environnement particulièrement fréquents et importants, ou majeurs. Les problématiques majeures vous sont proposées par l'outil d'évaluation des risques Fairtrade après avoir renseigné les indicateurs représentatifs.

Afin d'examiner ces problèmes majeurs de manière plus approfondie, recueillez et analysez davantage d'informations à leur sujet. L'outil d'évaluation des risques Fairtrade propose des « indicateurs supplémentaires » qui permettent d'approfondir l'évaluation.

Vous devriez continuer à utiliser les mêmes sources d'information que lors de la première étape de recensement, mais également en rechercher d'autres, par exemple :

- Les observations et les visites d'exploitations agricoles. La bonne pratique consiste à exploiter les informations de l'exploitation qui sont collectées de manière systématique dans le cadre d'un système de gestion ou de contrôle interne (SGI ou SCI).

- Les enquêtes et les entretiens individuels ou de groupe, avec au moins le personnel, les membres de vos comités compétents, quelques agriculteurs, des travailleurs agricoles, des hommes, des femmes, des personnes jeunes et des personnes âgées.
- Pour ce qui est des questions sensibles, il peut être nécessaire de confier à un expert extérieur ou à un comité interne compétent la réalisation d'entretiens confidentiels afin d'évaluer la fréquence et l'importance du problème.

L'évaluation de certains indicateurs ne pose pas difficulté, alors que pour d'autres, la tâche peut s'avérer plus complexe. Par exemple, il est très rare de trouver des preuves concluantes de la diminution ou de l'augmentation de la discrimination. Votre organisation ne peut que faire de son mieux pour renseigner les indicateurs.

Lors de la consultation de vos interlocuteurs, il est important de vous assurer qu'ils comprennent l'intérêt d'évoquer ouvertement les risques : l'objectif est de corriger les problèmes avant qu'ils ne prennent de l'ampleur.



**IL EST SOUVENT IMPOSSIBLE DE TRAITER TOUS LES RISQUES EN MÊME TEMPS. VOUS DEVRIEZ DONC DONNER LA PRIORITÉ À TROIS OU QUATRE DES PROBLÈMES LES PLUS IMPORTANTS EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS ET D'ENVIRONNEMENT.**

## 3. Identifier les groupes de personnes les plus vulnérables

Il est également utile de déterminer quels groupes de personnes sont les plus touchés par les problèmes les plus importants : cela permet de traiter les problèmes de manière efficace et efficiente. Les groupes généralement identifiés comme vulnérables sont les suivants :

- Les travailleurs migrants ou les exploitants agricoles, qui ne parlent pas la langue locale ou ne connaissent pas la législation, les coutumes ou les réseaux d'assistance locaux.
- Les personnes appartenant à des groupes minoritaires, par exemple, des tribus ou des groupes religieux, qui sont depuis longtemps victimes de discriminations.
- Les personnes non qualifiées et peu instruites qui peuvent ne pas connaître leurs droits.
- Les travailleurs temporaires et les personnes vivant dans des conditions d'extrême pauvreté qui peuvent ne pas être en mesure de défendre tous leurs droits.
- Les femmes, les filles et les jeunes qui peuvent ne pas se trouver dans une position socialement acceptée pour soulever des problèmes.

- Les personnes handicapées.
- Les représentants syndicaux et autres défenseurs des droits humains, qui défendent les droits de groupes spécifiques de personnes.

Par exemple, si votre organisation utilise des pesticides chimiques, les groupes de personnes les plus vulnérables face aux risques sanitaires posés par les pesticides peuvent être les suivants :

- Les exploitants agricoles et les travailleurs chargés d'appliquer les pesticides. Ils peuvent s'exposer à des préjudices s'ils ne portent pas d'équipement de protection, s'ils utilisent un équipement défectueux ou s'ils ne prennent pas soin de leur hygiène personnelle par la suite.
- Les enfants présents à proximité de l'exploitation lors de l'application des pesticides.
- Les travailleurs qui retournent dans les champs trop tôt après l'application de pesticides.
- Les responsables de stocks de produits phytosanitaires.



## Pratique de référence en matière d'évaluation des risques

- Impliquez différentes personnes disposant d'informations et d'une expérience relatives à différents problèmes sociaux et environnementaux. Pensez à impliquer les travailleurs agricoles ; ils peuvent être confrontés à des problèmes sociaux ou économiques différents de ceux des agriculteurs.
- Personne n'est en mesure de réaliser dès le premier essai une évaluation parfaite des risques dans le cadre du processus de DRDHE. Il vous suffit de suivre les étapes du mieux possible, de noter les enseignements tirés et d'avoir pour objectif d'améliorer chacune de vos évaluations des risques.

## Orientations complémentaires sur l'évaluation des risques

- Shift, 2014. « [Business and Human Rights Impacts: Identifying and Prioritizing Human Rights Risks](#) ». Rapport sur l'atelier.
- Institute for Human Rights and Business. [Assessing human rights impacts](#).

## Le mécanisme de traitement des plaintes

Un **mécanisme de traitement des plaintes** est un processus officiel de réception et de réponse aux plaintes des membres, des travailleurs agricoles, des membres de la communauté locale et d'autres individus et groupes.

Il est important de comprendre la valeur de ces plaintes. Elles

- vous permettent d'apporter rapidement une réponse aux préoccupations et aux incidents, avant que le problème ne prenne de l'ampleur et ne soit découvert par des auditeurs, des acheteurs ou des journalistes.
- vous apportent des informations sur les risques et les problèmes croissants, de sorte que vous puissiez envisager de renforcer vos politiques et pratiques en la matière.

Les plaintes peuvent être de nature très variée. Les sujets peuvent, par exemple, porter sur :

- de la discrimination ou des pratiques commerciales déloyales, comme le pesage erroné des produits livrés par (certains) membres ;
- des problèmes de conditions de travail ou de paiement des salaires ;
- le travail des enfants ou le travail forcé ;
- les mauvaises pratiques des courtiers en emploi ou des fournisseurs auxquelles recourent l'organisation ou certains de ses membres ;
- l'utilisation excessive des ressources en eau, qui pose des problèmes à la communauté locale ;
- la violation de tout autre standard Fairtrade ou l'utilisation déloyale des primes Fairtrade.

Un mécanisme de traitement des plaintes est donc un système d'alerte précoce qui appuie votre évaluation des risques.

Deux points sont essentiels pour pouvoir recevoir des plaintes : autoriser les plaintes anonymes sous forme écrite et verbale ; et veiller à ce que les personnes qui déposent des plaintes ne subissent pas de représailles ou de préjudice.

Vous pouvez commencer par mettre en place un **comité de gestion des plaintes**. Le comité peut proposer une procédure de gestion des plaintes qui précise la manière dont ces dernières peuvent être déposées, traitées et enregistrées. Il sera chargé du traitement des plaintes. La composition du comité devrait être diversifiée afin de garantir un traitement équitable des plaintes.



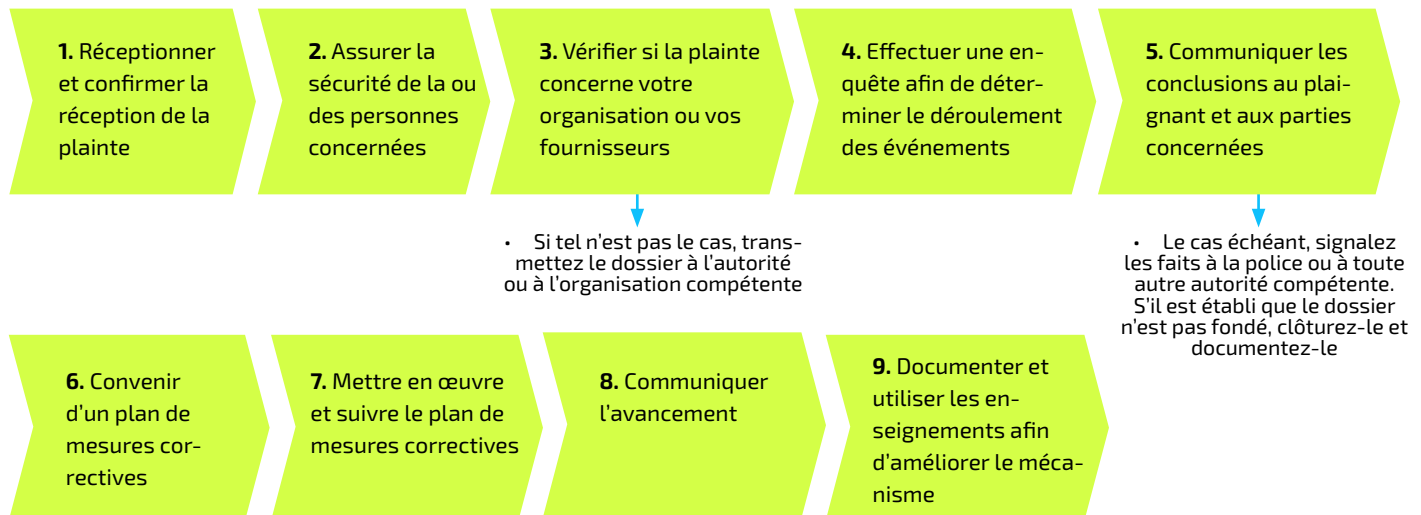
**LES PLAINTES ONT UNE GRANDE VALEUR. ELLES VOUS PERMETTENT D'APPORTER RAPIDEMENT UNE RÉPONSE AUX PRÉOCCUPATIONS ET AUX INCIDENTS, AVANT QUE LE PROBLÈME NE PRENNE DE L'AMPLEUR.**



Lors de l'élaboration de la **procédure de gestion des plaintes**, le comité peut se pencher sur les questions suivantes :

- Quelles mesures peut-on mettre en place afin de garantir que personne n'hésite à déposer une plainte ?
- Comment traiter les plaintes de manière équitable ? Comment trouver des informations sur le dossier de plainte ?
- Dans quel délai les dossiers devraient-ils être traités ?
- Où afficher les informations concernant l'avancement et les décisions de sorte qu'un plaignant puisse les consulter ou y accéder, même s'il souhaite rester anonyme ?
- Comment les membres et les autres personnes concernées peuvent-ils se tenir informés des décisions ?

## Étapes courantes d'une procédure de gestion des plaintes



Aucun mécanisme de traitement des plaintes n'est parfait dès sa mise en place. Il faut du temps pour que vos parties prenantes en prennent connaissance et apprennent à déposer des plaintes. Vous pouvez donc commencer avec un outil simple et améliorer le mécanisme au fil du temps.

Si vous disposez déjà d'une procédure de traitement des plaintes et des allégations faisant état de travail d'enfants, de travail forcé ou de violence fondée sur le genre, vous pouvez choisir de conserver cette procédure distincte ou de l'intégrer dans un mécanisme de traitement des plaintes plus large.

Les plaintes concernant le non-respect des standards Fairtrade par une entité certifiée peuvent également être soumises à FLOCERT, la société d'audit, via WhatsApp au +49 (0)228 2493230 ou via un [formulaire](#) en ligne.

### Remarque sur le suivi du traitement des plaintes

Enregistrez le nombre et le type de plaintes reçues, traitées et encore ouvertes pour chaque année. Le fait que vous receviez des plaintes est positif : cela signifie que les individus connaissent et font confiance à votre mécanisme de traitement des plaintes. Si vous recevez un nombre élevé de plaintes d'un type particulier, vérifiez la nécessité de mettre à jour vos politiques, pratiques ou ressources connexes.

## Pratique de référence pour un mécanisme de traitement des plaintes

- Permettre et encourager tous les individus et les groupes à déposer des plaintes. Il s'agit notamment des femmes, des jeunes, des travailleurs migrants, des autres groupes vulnérables, des membres, des exploitants agricoles, des travailleurs agricoles, des membres de la communauté locale, des partenaires commerciaux et également des tiers comme les acteurs de la société civile ou les syndicats.
- Accepter les plaintes relatives à toute préoccupation, injustice, atteinte ou fraude liées à votre organisation.
- Veiller à ce que les mesures correctives soient prises et mises en œuvre en temps opportun.
- Disposer d'une procédure claire et connue et tenir le plaignant et l'accusé informés de l'avancement et des décisions.



## Étape 3 : répondre et remédier

La troisième étape du processus de DRDHE consiste à prendre des mesures pour traiter les risques et les problèmes majeurs en matière de droits humains et d'environnement liés à votre organisation. Plus précisément, ces mesures peuvent viser à prévenir et limiter un problème, à y mettre fin ou y remédier.

Le type d'actions les plus efficaces dépend de nombreux facteurs : le problème exact, ses causes profondes, le cadre opérationnel, les capacités de votre organisation et les actions connexes des autres acteurs.

Trois actions d'ordre général conviennent dans tous les cas :

1. Élaborer et mettre en œuvre une **politique et des procédures** pour chacun des problèmes majeurs. Par exemple, de nombreuses organisations de producteurs disposent de politiques visant à prévenir et à remédier au travail des enfants, à faire des progrès sur la question de l'égalité de genre ou à renforcer l'adaptation au changement climatique.

2. Élaborer et mettre en œuvre un **plan d'action** établissant les premières actions concrètes destinées à mettre en œuvre ces politiques.
3. Prendre des mesures pour remédier aux atteintes graves aux droits humains.

Il est conseillé de consulter plusieurs groupes de personnes lors de la rédaction d'une politique ou d'un plan d'action, afin de garantir leur pertinence et le soutien des personnes clés. Il peut s'agir de vos membres, d'exploitants agricoles et de leurs travailleurs, de jeunes, de femmes, de responsables et d'experts externes.

Pensez en particulier à consulter les personnes dont vous cherchez à améliorer les conditions de travail et de vie. Pour augmenter les revenus des femmes, par exemple, il semble naturel de demander aux agricultrices et aux travailleuses ce qu'elles considèrent comme étant leurs principaux obstacles et les solutions possibles.

Les politiques doivent être adoptées par un organe de gouvernance de haut niveau.

## Politiques et procédures

L'élaboration et la mise en œuvre d'une politique passent par neuf étapes courantes :

1. Désigner une personne chargée d'élaborer la politique
2. Recueillir et prendre en considération les informations sur le sujet, y compris celles recueillies lors de l'évaluation des risques
3. Rédiger un projet de politique
4. Recueillir les commentaires de plusieurs groupes de personnes
5. Finaliser la politique
6. Obtenir la validation de l'organe de gouvernance approprié
7. Communiquer la politique à toutes les parties prenantes concernées
8. Mettre en œuvre la politique et en suivre les effets
9. Évaluer et réviser : il est généralement judicieux de mettre à jour une politique tous les trois à six ans environ

**REMARQUE** : en ce qui concerne le cacao d'Afrique de l'Ouest, la **norme régionale africaine (ARS)** exige

- des politiques en matière de droits de l'enfant, de travail des enfants et de travail forcé,
- un plan d'action pour les activités de protection des droits humains, notamment des mesures concernant la santé et la sécurité au travail, le harcèlement et la maltraitance, les questions relatives au genre et aux jeunes.

### Qu'est-ce qu'une politique ?

Une politique est un texte par lequel une organisation se fixe un objectif et convient de principes généraux et de procédures permettant d'atteindre cet objectif. Les

politiques ont une réelle utilité, car elles permettent de clarifier les objectifs et d'orienter les décisions et les activités ultérieures, qui seront plus détaillées.

Il n'existe pas de modèle précis pour la rédaction d'une politique, mais il est courant d'inclure les éléments suivants :

**L'objectif** de la politique.

*Exemple : s'engager à prendre des mesures concrètes afin de prévenir le recours au travail des enfants et de remédier à tout cas de travail des enfants identifié.*

**Les définitions** des termes utilisés dans la politique.

*Exemple : les définitions du travail des enfants, des travaux dangereux, de la maltraitance, de l'exploitation et de la négligence des enfants.*

**Les principes généraux** qui guident la politique.

*Exemple : [L'organisation] accepte les conventions de l'OIT, la législation nationale de [pays] et les standards Fairtrade en ce qui concerne le travail des enfants. [L'organisation] accepte également son devoir de respecter les droits humains, conformément aux Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains.*

**Un code de conduite** ou un ensemble de règles que l'organisation de producteurs et ses membres doivent suivre.

*Exemple : les représentants de [l'organisation] ne doivent pas*

- *demander à des enfants d'effectuer des travaux dangereux*
- *autoriser les enfants des travailleurs à travailler dans l'exploitation*

**Les responsabilités.**

*Exemple : le conseil d'administration et l'équipe de direction de [l'organisation de producteurs] sont responsables de la prévention du travail des enfants dans le cadre des activités de [l'organisation]. Les personnes responsables de la protection sont chargées de la coordination de la mise en œuvre de cette politique.*

**Les procédures** ou la marche à suivre concernant, par exemple, le contrôle, la rédaction de rapports et les mesures correctives.

*Vous trouverez à l'annexe 2 des orientations complémentaires sur le contenu potentiel d'une politique portant sur le travail et la protection des enfants.*



**PENSEZ À CONSULTER LES PERSONNES DONT VOUS CHERCHEZ À AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE.**

**Engagement – Politique – Plan d'action**

**Engagement en faveur des droits humains et de la durabilité environnementale**

Engagement élevé en faveur des droits humains, de l'environnement et de la diligence raisonnable.

Abordé à l'étape 1 : s'engager.

**Politiques**

Un accord plus spécifique sur les objectifs, les principes et les procédures dans un domaine à haut risque comme le travail des enfants ou les droits en matière d'égalité des sexes. Les organisations de producteurs procèdent à l'évaluation des risques (étape 2) avant la formulation des politiques.

**Plan d'action**

Une liste très concrète des activités prévues précisant les échéances, les responsables et les indicateurs.



## Plan d'action

Pour mettre en œuvre les politiques, créez un plan d'action qui définit les premières mesures concrètes que vous prendrez dans le but de prévenir et de limiter les problèmes majeurs identifiés en matière de droits humains et d'environnement, d'y mettre fin et d'y remédier. Vous trouverez à l'annexe 1 un exemple de plan d'action.

Définitions :

- Le terme « **prévenir** » est employé pour indiquer que certains problèmes sont évités.
- Le terme « **mettre fin** » signifie que vous cessez de contribuer à un problème en matière de droits humains ou d'environnement.
- Le terme « **limiter** » est employé pour indiquer une réduction de la fréquence de survenance d'un problème, du nombre de personnes qui en souffrent ou des conséquences sur ces personnes.
- Le terme « **remédier** » signifie réparer un préjudice subi par une victime individuelle ou un groupe de victimes. En somme, il s'agit de réparer les injustices.

Exemple : dans le cadre de la lutte contre les nuisibles et les maladies des végétaux :

- il est possible de prévenir de nombreuses atteintes possibles à la santé et à la biodiversité, par exemple, en utilisant des variétés de cultures résistantes aux maladies et en adoptant la rotation des cultures qui interrompent les cycles de reproduction des nuisibles et d'apparition des maladies.
- il est possible de limiter les préjudices en utilisant des pesticides moins toxiques et des équipements de protection individuelle.
- Si un travailleur développe des symptômes qui peuvent être causés par les pesticides, il est possible de remédier à la situation en l'aidant à accéder à des soins médicaux et en mettant au point des méthodes de production ainsi qu'une formation des travailleurs qui permettront de mettre fin aux expositions excessives aux pesticides.

Il est généralement indispensable d'analyser le problème, ses causes profondes et les solutions potentielles avant de décider d'une mesure appropriée. Ce processus peut nécessiter, par exemple, des entretiens avec les personnes concernées ou les experts qui travaillent sur ce problème.

Parmi les **mesures préventives et de limitation appropriées** potentielles, figurent les suivantes :

- **La clarification des règles et des lignes directrices** concernant les pratiques autorisées, attendues ou les bonnes pratiques.
- **La sensibilisation** aux lignes directrices, aux solutions à un risque ou à un problème particulier, à la vulnérabilité d'un groupe spécifique de personnes ou aux droits humains en général.

## Qu'est-ce qu'un plan d'action ?

Un plan d'action est une liste d'activités spécifiques que vous envisagez de mener à bien à court terme. Chaque activité devrait prévoir :

- un objectif à atteindre ;
- des activités clés nécessaires pour atteindre l'objectif ;
- des personnes chargées de réaliser ou de coordonner chaque tâche ;
- des délais ;
- des ressources disponibles pour mener à bien les tâches ;
- des indicateurs ou des moyens convenus pour estimer le degré de réalisation de l'activité et l'atteinte de l'objectif.

Un plan d'action peut couvrir une à deux années, et il est judicieux de le mettre à jour chaque année.



### ANALYSER LE PROBLÈME, SES CAUSES PROFONDES ET LES SOLUTIONS POTENTIELLES AVANT DE DÉCIDER D'UNE MESURE APPROPRIÉE.

- **La formation** sur la problématique, par exemple, sur les pratiques de production viables sur le plan environnemental, le droit du travail, les outils appropriés ou les façons de gérer les courtiers en emploi.
- **La fourniture d'outils** tels que des modèles de contrats, des équipements de protection individuelle ou des pulvérisateurs à dos.
- **L'amélioration de l'accès** aux informations et aux conseils, aux sanitaires, aux jardins d'enfants, aux engrais de bonne qualité, etc.
- **La démonstration des bonnes pratiques** par l'intermédiaire d'un projet de développement. Par exemple, la création d'un programme pour les jeunes peut limiter la discrimination dont ils sont victimes, et un projet de plantation d'arbres d'ombrage peut apporter une solution à la déforestation.
- **Le soutien des bonnes pratiques** au moyen de financements, de formations, de soutien par les pairs ou de conseils.
- **Le soutien aux sources alternatives de revenus** afin de prévenir le travail des enfants, la malnutrition, etc.
- **La mise en place d'un système de contrôle et d'application de mesures correctives**, par exemple, en matière de travail des enfants, de travail forcé ou de violence fondée sur le genre.





## Mesures correctives

Si vous identifiez des atteintes graves aux droits humains telles que le travail des enfants, le travail forcé ou la violence fondée sur le genre, vous devez prendre des mesures correctives. Les principales étapes sont les suivantes :

1. **Mettre fin à la violation**, par exemple, en inversant la situation (motif de licenciement inapproprié, etc.) ou en soustrayant en toute sécurité la personne concernée de la situation (travail des enfants, travail forcé, harcèlement sexuel, etc.)
2. **Soutenir la ou les personnes touchées**, par exemple, en remboursant les coûts qu'elles ont supportés, en leur trouvant un autre emploi, en leur proposant une formation ou un programme de développement des compétences, ou en leur accordant une compensation financière ou non financière. L'objectif est de réhabiliter la victime, c'est-à-dire de lui permettre de retrouver une vie heureuse et en bonne santé. Les organisations de producteurs sont rarement en mesure de fournir tout le soutien nécessaire à elles seules, alors pensez à vous référer au travail des agences gouvernementales concernées et à le soutenir.
3. **Prendre des mesures afin de mettre fin définitivement à la violation**. Cela peut impliquer n'importe laquelle des mesures préventives ou de limitation listées ci-dessus.

Mesure corrective complémentaire :

4. **Prendre des mesures disciplinaires à l'encontre du ou des auteurs**, par exemple, en leur adressant un avertissement formel ou, en cas de violation grave, en les suspendant de leurs fonctions ou en suspendant leur adhésion à l'organisation de producteurs.

Notez que vous devez décrire les mesures disciplinaires potentielles dans une politique adéquate, car personne ne devrait ignorer leur nature et leurs conditions d'application. Lorsque la violation est susceptible d'enfreindre la législation locale, l'organisation de producteurs n'est pas compétente pour en juger et elle devrait donc signaler l'incident aux autorités compétentes.



**LORSQUE LES ACHETEURS OU D'AUTRES PARTENAIRES COMMERCIAUX ONT CONTRIBUÉ À LA VIOLATION, PAR EXEMPLE, EN PROPOSANT DES PRIX BAS AU PRODUCTEUR, ILS SE DOIVENT ÉGALEMENT DE CONTRIBUER AUX MESURES CORRECTIVES.**

### Système de contrôle et d'application de mesures correctives

Lorsqu'il existe un risque élevé de travail des enfants, de travail forcé ou de violence fondée sur le genre, l'organisation de producteurs devrait envisager de mettre en place un système de contrôle et d'application de mesures correctives pour le problème en question. Il s'agit notamment de mener les actions suivantes :

1. identifier les personnes à haut risque ;
2. procéder régulièrement à un contrôle de la sécurité des personnes identifiées ;
3. traiter tous les cas de violation identifiés ;
4. documenter ce processus, notamment le nombre de personnes à haut risque, le nombre de violations, le nombre de soustractions effectuées en toute sécurité et les mesures prises afin de prévenir de nouvelles violations.

Pour obtenir des conseils sur la mise en place d'un système de contrôle et d'application de mesures correctives, adressez-vous aux réseaux de producteurs Fairtrade.



## UNE VISION QUI NE S'ACCOMPAGNE PAS D'ACTION N'EST QU'UN RÊVE... [MAIS] UNE VISION SUIVIE D'ACTION PEUT CHANGER LE MONDE.

NELSON MANDELA

### Qui est chargé d'appliquer les mesures correctives ?

Lorsqu'une organisation de producteurs (ou ses membres) est à l'origine d'une violation des droits humains ou y a contribué, l'organisation se doit de participer à la mise en place de mesures correctives. Cette obligation est prévue par les standards Fairtrade ainsi que les normes en matière de DRDHE.

Toutefois, d'autres acteurs devraient également apporter leur contribution. Les administrations publiques ont le devoir de protéger les droits humains et de participer à la mise en place de mesures correctives. En outre, lorsque les acheteurs ou d'autres partenaires commerciaux ont contribué à la violation, par exemple, en proposant des prix bas au producteur, ils se doivent également de contribuer aux mesures correctives. Si les administrations publiques et les partenaires commerciaux n'apportent pas leur contribution, l'organisation de producteurs risque de ne pas être en mesure de compléter les quatre étapes relatives à l'application des mesures correctives.

### Remarque sur le suivi du plan d'action

Afin d'évaluer vos progrès et vos lacunes dans la mise en œuvre du plan d'action, prévoyez des indicateurs clairs pour chaque activité et vérifiez-les au moins une fois par an. Une bonne pratique consiste à disposer d'indicateurs permettant d'évaluer la bonne réalisation de l'activité (débouché) et de déterminer si son objectif a bien été atteint (résultat).

Si vos mesures ont été inefficaces, il est judicieux de les modifier. En outre, lorsque vous gérez des problèmes graves en matière d'environnement ou de droits humains, notez les mesures prises afin de penser à les communiquer à vos parties prenantes.

## Pratique de référence en matière de réponse et de mesures correctives

- Une fois que vous avez adopté une politique concernant un problème majeur en matière de droits humains et d'environnement, prenez des mesures concrètes pour en informer vos membres, les travailleurs agricoles et les parties prenantes externes.
  - Faites en sorte que les politiques et le plan d'action soient réalistes. Les mesures devraient être JUDICIEUSES : spécifiques, mesurables, réalisables, réalistes et limitées dans le temps.
  - La collaboration avec les organisations de la société civile, les syndicats, les administrations publiques ou les institutions de développement peut apporter des savoir-faire et de ressources utiles.
- Lorsque vous mettez fin à une situation sensible, par exemple, une situation de harcèlement sexuel, de travail des enfants ou de travail forcé, il est important de :
- Protéger la personne concernée.
  - Donner la priorité aux intérêts de la personne concernée, notamment sa vie privée, et être à l'écoute de ses besoins et de ses souhaits.
  - Maintenir une confidentialité et une discrétion strictes.
  - Impliquer les autorités nationales en cas de violence et/ou d'infraction pénale.
  - Respecter les législations et les normes internationales en matière de droits de l'homme.



## Étape 4 : suivre les progrès

La quatrième étape du processus de DRDHE est le suivi, qui consiste à vérifier l'efficacité de vos mesures. Les organisations de producteurs devraient effectuer un suivi afin de :

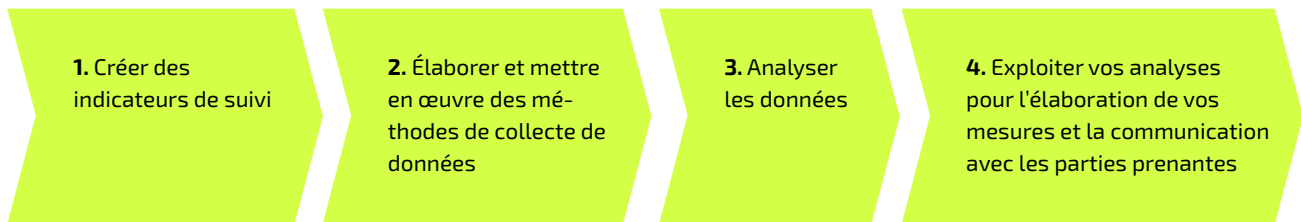
- savoir si leurs mesures en matière de diligence raisonnable sont effectivement appliquées et efficaces,
- définir et continuer d'appliquer les bonnes pratiques,
- modifier les mesures inefficaces.

Le suivi bénéficie avant tout à votre organisation : il vous permet d'améliorer vos activités, avant que les problèmes ne se manifestent lors des audits ou que vos acheteurs ou membres ne vous adressent une plainte. Il n'est pas nécessaire de communiquer vos données de suivi à autrui. Il est donc judicieux d'effectuer votre suivi avec sérieux.



**LE SUIVI BÉNÉFICIE AVANT TOUT À VOTRE ORGANISATION : IL VOUS PERMET D'AMÉLIORER VOS ACTIVITÉS.**

### La mise en place et l'exécution d'un système de suivi nécessitent quatre étapes



**Dans le cadre des activités de DRDHE, vous êtes tenu de suivre a) vos propres mesures et b) l'évolution de vos problématiques majeures au cours de l'année écoulée.**

Afin d'effectuer le suivi a) de l'avancement de vos **mesures en matière de DRDHE**, les principaux indicateurs sont les suivants :

- Le nombre de sujets et les thèmes abordés lors des activités de sensibilisation ; le nombre de participants, de femmes, de jeunes, de membres, d'exploitants agricoles, de travailleurs et de membres de la famille lors de chaque activité ;
- Les risques majeurs et les groupes de personnes les plus vulnérables identifiés grâce à l'évaluation des risques ;
- Le nombre et le type de plaintes reçues, traitées et encore ouvertes ;
- Les politiques et mesures mises en œuvre pour faire face aux trois risques les plus importants identifiés ;

- Le nombre et le type de violations graves des droits humains identifiées et le nombre de victimes prises en charge (sans mentionner de noms) ;
- Le type et l'étendue du soutien reçu des partenaires externes pour l'application des mesures correctives.

Ces données doivent être collectées dans le cadre de vos activités et procédures connexes : activités de sensibilisation, procédure de traitement des plaintes, système de contrôle et d'application de mesures correctives, et mise en œuvre des politiques et du plan d'action.

Afin d'effectuer le suivi b) de l'évolution des **problématiques majeures en matière de droits humains et d'environnement**, vous devez, chaque année :

- contrôler la variation de la fréquence et de l'importance des problématiques majeures grâce aux mêmes indicateurs et méthodes que vous avez utilisés pour l'évaluation des risques ;
- analyser les informations que vous avez obtenues par l'intermédiaire de votre mécanisme de traitement des plaintes.



## Étape 5 : communiquer

Les acheteurs, Fairtrade et les autres parties prenantes estiment que la DRDHE est de plus en plus importante, il est donc judicieux de faire connaître vos actions dans ce domaine. Vous devriez **adapter les informations que vous communiquez à différents publics**. Les acheteurs souhaitent savoir que vous reconnaissez et traitez les risques les plus importants, vos membres ont le droit d'être informés de vos activités, tandis que Fairtrade International souhaite que vous communiquiez sur certains indicateurs.

### Communication avec les membres

Votre communication annuelle avec les membres devrait inclure des informations sur les indicateurs énumérés dans le chapitre sur le suivi, ainsi que :

1. Les noms et titres des personnes chargées de l'élaboration, de la mise en œuvre et de la supervision des mesures en matière de diligence raisonnable.
2. Le plan d'action annuel visant à prévenir et à limiter les problèmes identifiés, d'y mettre fin et d'y remédier.
3. Un rapport financier contenant un comparatif des dépenses par rapport au budget initial.

Les documents suivants devraient également être accessibles à tous les membres intéressés :

- L'engagement en faveur des droits humains et de la durabilité environnementale signé par l'organisation de producteurs ;
- Les procédures de traitement des plaintes ;
- Les politiques et procédures de gestion des risques.

En outre, la bonne pratique consiste à présenter oralement des résumés pendant l'Assemblée générale.



**LES ACHETEURS, FAIRTRADE ET LES AUTRES PARTIES PRENANTES ESTIMENT QUE LA DRDHE EST DE PLUS EN PLUS IMPORTANTE.**

### Communication avec les acheteurs et autres partenaires

Il est judicieux de partager votre engagement en faveur des droits humains et de la durabilité environnementale avec l'ensemble de vos partenaires. Par ailleurs, votre communication peut dépendre des intérêts de vos acheteurs et de vos partenaires.

Les acheteurs s'intéressent de plus en plus à la manière dont vous gérez les risques majeurs auxquels vous êtes confronté. Un grand nombre d'acheteurs apprécieraient, si possible, la fourniture d'un rapport simple, accompagné de photographies, sur les mesures que vous avez mises en place et leurs résultats. Vous pouvez également indiquer de quelle façon l'acheteur ou le partenaire pourrait vous aider à améliorer encore votre gestion des risques.

### Communication avec Fairtrade International

Pour faire savoir aux acheteurs, aux consommateurs et aux gouvernements que les organisations de producteurs certifiées Fairtrade travaillent dur pour

assumer leurs responsabilités et assurer leur durabilité – et ont besoin du soutien de leurs partenaires commerciaux et des gouvernements – Fairtrade a besoin d'informations sur les activités des organisations de producteurs en matière de DRDHE. Fairtrade ne partage les informations qu'ultérieurement sous forme agrégée.

Fairtrade International développe actuellement les voies de communication des rapports et demande aux organisations de producteurs de commencer à documenter leurs informations sur les indicateurs énumérés dans le chapitre sur le suivi.

### Pratique de référence en matière de communication

- Vos organisations devraient communiquer sur leurs activités en matière de droits humains et d'environnement sur une base annuelle, tout comme sur leurs comptes financiers. Il est conseillé de charger une seule personne de cette tâche.
- L'utilisation d'un format identique chaque année facilitera la collecte des informations.
- Essayez de communiquer chaque année à peu près à la même période, afin que les membres et les partenaires s'attendent à recevoir votre communication.



# Annexe 1

## Exemple de Politique en matière de travail des enfants et de protection de l'enfant

Indiquez la date à laquelle cette politique a été approuvée. Par exemple : Approuvé par le Conseil d'administration, le [jour, mois, année] et l'Assemblée générale le [jour, mois, année] de [nom de l'organisation de producteurs].

### 1. Objectif

Décrivez l'objectif principal de cette politique. Par exemple, vous pourriez souhaiter :

- Garantir la sécurité, le respect et la responsabilisation des enfants et des jeunes personnes dans vos zones de production et dans les exploitations de vos membres.
- Confirmer que vous respectez les droits de l'enfant, notamment le droit d'être protégé contre toute maltraitance.
- Vous engager à prendre des mesures concrètes visant à prévenir et limiter le travail et la maltraitance des enfants dans le cadre de vos activités et de celles de vos membres, et d'y remédier.

### 2. Définitions

Il peut être utile de clarifier les concepts clés dans la première partie de votre politique. Par exemple :

- **Enfant** : nous considérons toute personne âgée de moins de 18 ans comme étant un enfant, conformément à l'article 1 de la convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant.
- **Âge minimum pour exercer un travail** : en [votre pays d'activité], l'âge minimum est de [XX] ans. Pour les organisations certifiées Fairtrade, l'âge minimum pour exercer un travail est de 15 ans. Les enfants dont l'âge est situé entre l'âge minimum et 18 ans peuvent être embauchés pour un travail décent.
- **Travail des enfants** : un travail qui perturbe la scolarité de l'enfant ou qui est physiquement, mentalement, socialement ou moralement dangereux, qui relève de l'exploitation ou est nuisible aux enfants.
- **Travail léger** : les législations nationales peuvent autoriser le travail léger pour les personnes âgées de 13 ans ou plus. Le travail léger ne doit pas avoir d'effets négatifs sur la scolarité ou la formation professionnelle de l'enfant ni nuire à sa santé ou à son développement. Les législations nationales peuvent également exiger une autorisation signée par les parents et les autorités compétentes.
- **Pires formes du travail des enfants** :
  - a. toutes les formes d'esclavage, de vente et de traite des enfants, de servitude pour dette, de servage ou de travail forcé, y compris le recrutement forcé en vue d'une participation à un conflit armé ;
  - b. l'exploitation, le recrutement ou la fourniture d'un enfant pour des activités illicites, y compris la production et le trafic de drogues ;
  - c. l'exploitation, le recrutement ou la fourniture d'un enfant à des fins de prostitution, de pornographie ou de spectacles pornographiques ;
  - d. tous les travaux dangereux.
- **Travail dangereux** : tout travail qui met en péril la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. Il peut s'agir d'un travail qui
  - a. implique l'utilisation d'outils, d'équipements et de machines dangereux, ou la manipulation manuelle ou le transport de charges lourdes ;
  - b. expose les enfants à un environnement malsain, tel que des substances, des processus, des températures, du bruit ou des vibrations qui peuvent nuire à leur santé ;
  - c. se déroule sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés ;
  - d. a lieu la nuit, pendant de longues heures ou confine l'enfant dans les locaux de l'employeur ;
  - e. expose les enfants à des maltraitements physiques, psychologiques ou sexuelles.

Chaque pays établit sa propre liste de travaux dangereux pour les enfants, qu'il convient de consulter afin d'identifier les tâches et pratiques dangereuses.

- **Maltraitance des enfants** : toute maltraitance ou négligence envers un enfant. Il peut s'agir de coups, de secousses ou d'autres formes de violence physique, de paroles dégradantes ou d'autres formes de violence psychologique, de contacts physiques inappropriés ou d'autres formes de violence sexuelle, ou de l'incapacité à répondre aux besoins fondamentaux de l'enfant.
- **Protection de l'enfant** : mesures, procédures, lignes directrices, codes de conduite et initiatives visant à protéger les enfants contre toute forme de travail, de maltraitance des enfants ou de préjudice à leur rencontre.
- **Personne(s) responsable(s) de la protection** : personne(s) chargée(s) de contribuer à la mise en œuvre de cette politique.
- **Accords internationaux pertinents** :
  - Organisation internationale du travail, [convention de l'OIT sur l'âge minimum d'admission à l'emploi](#) (n° 138, 1973) ;
  - Organisation internationale du travail, [convention de l'OIT sur les pires formes du travail des enfants](#) (n° 182, 1999) ;
  - Nations unies, [convention relative aux droits de l'enfant](#) (CNUDE, 1989) ;
  - Nations unies, [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#) (UNGP, 2011). Ces principes établissent que toutes les entreprises commerciales sont tenues de respecter les droits humains, y compris les droits de l'enfant.

### 3. Principes généraux

Définissez les principes généraux que vos activités en matière de protection de l'enfant cherchent à faire respecter. Une bonne pratique consiste à faire référence aux principes clés énoncés dans les accords internationaux susmentionnés.

Par exemple, vous devriez envisager d'inclure les quatre principes relatifs aux droits de l'enfant énoncés dans la convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant :

- La non-discrimination : chaque enfant est l'égal de tout autre être humain ;
- Le droit à la survie et au développement : la survie et le développement de l'enfant doivent être protégés dans toute la mesure du possible ;
- L'intérêt supérieur de l'enfant : la considération première dans toutes les actions concernant les enfants est l'intérêt supérieur de l'enfant ;
- L'opinion de l'enfant : pour savoir ce qui est réellement dans l'intérêt de l'enfant, son opinion doit être dûment prise en considération.

Vous pouvez également faire référence aux principales conventions de l'OIT et vous engager à ce que votre organisation et ses membres n'emploient pas d'enfants âgés de moins de [indiquez 15 ans ou plus] et ne font participer aucun enfant âgé de moins de 18 ans à des travaux dangereux ou aux pires formes de travail des enfants sans restrictions.

En outre, conformément aux Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains, vous pouvez vous engager à prendre des mesures concrètes afin de prévenir et de limiter le travail et la maltraitance des enfants, et d'y remédier. Si l'existence d'une forme de travail des enfants ou de maltraitance associée est observée, suspectée ou présumée dans le cadre de vos activités, y compris dans les exploitations agricoles de vos membres, vous devriez agir afin de protéger l'enfant ou les enfants.

### 4. Code de conduite

Un code de conduite d'organisation indique quel type de comportement est attendu des personnes associées à cette organisation. Dans le cadre de votre politique de protection de l'enfant, le code de conduite peut cibler les comportements qui ont des effets sur les enfants et les jeunes personnes. Ce code peut :

- Protéger les enfants situés localement contre les préjudices, la maltraitance et l'exploitation ;
- Proposer des bonnes pratiques afin de minimiser les risques et les comportements inappropriés ;
- Servir d'outil pratique au conseil d'administration, aux responsables et au personnel dans le but d'aborder les questions relatives à la protection de l'enfant avec les membres et partenaires de votre organisation.

Votre code pourrait, par exemple, obliger votre conseil d'administration, vos responsables, votre personnel, vos membres et vos partenaires à :

- a. Penser à l'intérêt supérieur de l'enfant lorsqu'ils effectuent un travail ou prennent des décisions qui ont une influence sur les enfants ;
- b. Protéger la dignité de tous les enfants sans discrimination fondée sur le genre, la situation de pauvreté, l'origine ethnique, la citoyenneté, la religion, les capacités, l'orientation sexuelle, l'affiliation politique ou tout autre statut ;



- c. Protéger les enfants contre les comportements inappropriés tels que le travail des enfants, les brimades, la consommation d'alcool et de drogues et autres abus ;
- d. Signaler tout cas suspecté ou observé de travail ou de maltraitance des enfants à la (aux) personne(s) responsable(s) de la protection, sans délai et sans causer de préjudice supplémentaire à l'enfant ;
- e. Respecter le droit des enfants à la vie privée. Par exemple, il convient de ne pas photographier les enfants exploités, car cela pourrait leur nuire, ainsi qu'à leur famille ;
- f. Promouvoir une culture d'ouverture dans le cadre de laquelle les préoccupations sont signalées et traitées en temps utile et sans risque de représailles ;
- g. Obtenir le consentement éclairé des parents ou des tuteurs ainsi que l'accord de l'enfant avant qu'il ne soit impliqué dans un projet ou une initiative de développement.

Le code peut également inclure des lignes directrices spécifiques concernant les comportements, par exemple :

- Ne jamais abuser de son pouvoir ou de sa position d'autorité en vue d'un profit personnel obtenu aux dépens d'un enfant ou de ses parents ;
- Ne jamais frapper ou agresser physiquement un enfant ;
- Ne jamais se comporter de manière sexuellement provocante (baisers, étreintes ou attouchements inappropriés) et ne jamais développer de relation sexuelle ou qui relève de l'exploitation, abusive ou préjudiciable avec un enfant ;
- Ne jamais dormir dans la même chambre ou le même lit que l'enfant avec lequel vous travaillez ;
- Ne jamais utiliser un langage, faire de suggestions ou donner des conseils qui soient inappropriés, offensants ou abusifs ;
- Ne jamais agir de manière à déshonorer, humilier, rabaisser ou dégrader un enfant, ou à lui infliger des violences psychologiques ;
- Ne jamais tolérer ou participer à des activités illégales, dangereuses ou abusives.

Cette liste n'est pas exhaustive et vous êtes invité à ajouter vos propres conseils sur d'autres comportements que vous jugez nuisibles.

## 5. Responsabilités

Cette section devrait préciser les rôles et les responsabilités au sein de votre organisation. Par exemple, une bonne pratique consiste à confirmer que votre conseil d'administration supervise la mise en œuvre de cette politique. Le conseil peut désigner l'un de ses membres comme principal interlocuteur pour les activités en matière de protection de l'enfant.

La mise en œuvre des politiques relève de la responsabilité de l'équipe de direction. Vous pouvez préciser quel est le directeur responsable de cette politique. En raison des risques juridiques posés par le travail des enfants, il est recommandé de charger le directeur exécutif de la mise en œuvre de cette politique ou de lui en faire assurer la supervision étroite.

Il est possible de désigner une ou deux personnes responsables de la protection pour mener à bien les activités. Leurs responsabilités peuvent être les suivantes :

- Assurer la formation et la sensibilisation à la politique et aux procédures de l'organisation de producteurs, y compris de son conseil d'administration, de ses membres et de ses travailleurs agricoles ;
- Élaborer des procédures pertinentes ;
- Coordonner les évaluations des risques ;
- Coordonner le traitement des cas signalés. Faciliter les négociations sur les mesures correctives potentielles et communiquer ces suggestions au directeur concerné ;
- Signaler les cas à l'agence nationale de protection ou à l'organisation de défense des droits de l'enfant, conformément à cette politique ;
- Documenter les cas et assurer la confidentialité des dossiers ;
- Suivre la mise en œuvre de cette politique et transmettre des rapports d'avancement à l'équipe de direction ;
- Agir en tant que principal interlocuteur pour toutes les questions relatives à la protection de l'enfant.

Si votre organisation dispose de comités qui travaillent sur les questions des droits de l'enfant, mentionnez également ces comités ainsi que leurs responsabilités dans cette section. Vous pouvez par ailleurs confirmer que le directeur concerné et la ou les personnes responsables de la protection ont suivi ou suivront une formation sur les droits et la protection de l'enfant.

Vous avez, en outre, la possibilité de dresser une liste de tous les partenaires externes publics, non gouvernementaux ou commerciaux avec lesquels vous travaillez ou dont vous envisagez de solliciter le soutien pour renforcer votre action en matière de protection et de droits de l'enfant. Les organisations de producteurs ont généralement besoin d'un financement et d'un soutien extérieurs pour ces activités.

## 6. Procédures

La politique n'est efficace que si sa mise en œuvre l'est également. À ce titre, votre organisation doit élaborer des procédures et mettre en place des activités relatives à l'évaluation des risques, la prévention, le signalement et les mesures correctives nécessaires en cas de travail et de maltraitance des enfants. Vous devriez résumer dans cette section vos principales procédures, activités et plans :

### a. L'évaluation des risques

Engagez-vous à évaluer les risques de travail et de maltraitance des enfants et leurs causes profondes, ou si vous l'avez déjà fait, résumez vos principales conclusions.

### b. Prévention

Engagez-vous à élaborer et à mettre en œuvre des mesures visant à protéger les enfants contre la maltraitance ou les préjudices liés au travail, à favoriser la scolarisation et à promouvoir d'autres droits de l'enfant. Vous pouvez également citer les principales activités que vous avez menées et que vous prévoyez de mener.

### c. Signalement et mesures correctives

L'application de mesures correctives aboutit à 1) la soustraction en toute sécurité de l'enfant concerné, 2) l'apport d'un soutien à l'enfant afin qu'il puisse se remettre de ses conditions de travail ou de la maltraitance qu'il a subie et retourner à l'école, et 3) la prise de mesures en vue de prévenir d'autres cas de travail ou de maltraitance des enfants. Elle peut également entraîner 4) l'application de mesures disciplinaires.

Dans cette section, vous pouvez décrire les éléments suivants :

- Les moyens mis à la disposition de vos membres, de votre personnel et des autres parties prenantes pour signaler les cas observés, suspectés et présumés de travail et de maltraitance des enfants à la ou aux personnes responsables de la protection ;
- La division des tâches et du processus qui s'ensuit, à la suite de laquelle le cas est examiné et les éventuelles mesures correctives sont négociées, décidées, mises en œuvre et suivies ;
- Les moyens mis en place pour documenter les cas et conserver les dossiers de manière confidentielle ;
- Les méthodes employées pour analyser la documentation en vue de l'élaboration de vos procédures et de la communication sur les actions d'application de mesures correctives. La communication doit être à un niveau global, par exemple sur le nombre de cas au cours de l'année passée, afin de respecter la vie privée des victimes. Il est important de communiquer avec les acheteurs et autres parties prenantes afin d'obtenir un soutien externe pour l'application de mesures correctives.
- Votre stratégie de promotion de la culture d'ouverture, dans le cadre de laquelle les préoccupations sont signalées et traitées en temps utile et sans risque de représailles. Il est important de ne pas dissimuler les cas ou de ne pas entraver les enquêtes et les mesures correctives, car les partenaires commerciaux considéreraient ce type de comportement comme une aide et une complicité à la maltraitance.

Vous pouvez également mentionner les types de mesures correctives que vous envisagez de mettre en place. Par exemple :

- La soustraction en toute sécurité de l'enfant de son travail ou de sa situation de maltraitance en temps voulu, dans les [préciser le nombre de jours] jours après la réception d'un signalement de cas de ce type ;
- Le cas échéant, signalez bien le cas à l'agence nationale de protection ou à une organisation spécialisée dans les droits de l'enfant et soutenez les actions qu'elles proposent, notamment la mise en œuvre de la législation locale ;
- La formation ou le recyclage des parties concernées sur les droits et la protection de l'enfant, y compris sur les standards Fairtrade pertinents ;
- L'étude et la mise en œuvre des possibilités pour l'enfant de réintégrer le milieu scolaire ou de bénéficier d'une orientation professionnelle ;
- Le suivi de la présence à l'école des anciens enfants travailleurs jusqu'à l'âge de 18 ans et, le cas échéant, la fourniture d'un soutien aux parents/tuteurs afin de prévenir tout nouveau cas de travail des enfants ;
- La volonté de garantir que les droits de l'enfant à une alimentation, un logement, une santé et une scolarisation adéquats sont respectés après que l'enfant a été soustrait de son travail. Cet objectif peut être poursuivi, par exemple, en trouvant un emploi (de meilleure qualité) aux membres adultes de la famille de l'enfant ;
- L'élaboration et la mise en œuvre de mesures visant à prévenir de nouveaux cas de travail ou de maltraitance des enfants ;
- Ne pas expulser un membre dont on découvre qu'il a employé des enfants. Les membres peuvent toutefois être sanctionnés conformément aux règles de l'organisation.

Si vous réalisez des inspections en interne, si vous utilisez un système de contrôle interne ou si vous gérez un système permettant de contrôler les cas de travail des enfants et d'appliquer les mesures correctives nécessaires, vous devriez décrire brièvement vos actions dans cette section.

Indiquez la date à laquelle cette politique entrera en vigueur et fera l'objet d'une révision.

# Annexe 2

## Exemple de plan d'action

Après avoir identifié les principaux risques en matière de droits humains et d'environnement et élaboré des politiques et des procédures pour chacun d'entre eux (par exemple, le travail des enfants, la discrimination, l'eau et la biodiversité), vous devez établir un plan d'action.

Un plan d'action vous permet d'établir les activités concrètes que vous allez mettre en œuvre. Par exemple, si la santé et la sécurité au travail font partie de vos principales problématiques, votre plan d'action définira les moyens que vous mettrez en œuvre pour réduire le nombre de blessures et d'autres problèmes de santé et pour garantir une aide médicale lorsque des personnes sont blessées.

Un plan d'action devrait toujours être rédigé en concertation avec différents groupes de personnes qui apportent des points de vue et des connaissances différentes.

Il est recommandé d'effectuer un suivi de la mise en œuvre des actions de façon continue et de procéder à un examen approfondi de leur avancement au moins une fois par an.

**Le modèle de plan d'action ci-dessous doit servir d'outil pour rédiger votre propre plan d'action. Il propose certaines idées et n'est pas destiné à être utilisé tel quel.**



### Étape 3 : Répondre et remédier

- I. Élaborer des politiques et des procédures pertinentes
- II. Élaborer et mettre en œuvre un plan d'action afin de prévenir et de limiter les problèmes, et d'y remédier

Risque/ Problème	Objectif	Mesures	Personne(s) responsable(s)	Délais	Ressources disponibles	Indicateurs
<b>Posez la question suivante :</b> Quel est le risque/ problème en matière de droits humains ou d'environnement ?	<b>Posez la question suivante :</b> Quelle solution, quel objectif permet de résoudre le problème ?	<b>Posez la question suivante :</b> Quelles mesures permettraient de réduire le problème ?	<b>Posez la question suivante :</b> Qui est chargé de mettre en œuvre la mesure ?	<b>Posez la question suivante :</b> À quelle date la mesure doit-elle entrer en vigueur et prendre fin ?	<b>Posez la question suivante :</b> Quelles sont les ressources nécessaires pour exécuter la mesure ?	<b>Posez la question suivante :</b> Comment définir que la mesure a abouti ou qu'elle a porté ses fruits ?
<b>Exemples</b>	<b>Exemples</b>	<b>Exemples</b>	<b>Exemples</b>	<b>Exemples</b>	<b>Exemples</b>	<b>Exemples</b>
<b>Risque :</b> Problèmes de santé dus à l'utilisation de pesticides	Réduire le risque de problèmes de santé causés par les pesticides en : • formant les membres à l'utilisation et à la gestion sûres des pesticides • promouvant des méthodes alternatives de lutte contre les nuisibles • contrôlant la mise à disposition, l'entretien et l'utilisation des équipements de protection individuelle et des kits de premiers secours • mettant en place des zones tampons autour des sources d'eau, des habitations et des autres activités humaines	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nommer un représentant de la santé et de la sécurité chargé de superviser les actions en matière de santé et de sécurité au travail.</li> <li>• Rédiger un plan de sécurité comprenant des procédures visant à prévenir</li> <li>• les risques et limiter les conséquences négatives.</li> <li>• Dresser une liste des équipements de protection individuelle que tous les travailleurs agricoles doivent utiliser lors de l'application de pesticides.</li> <li>• Vérifier le nombre d'équipements de protection et de kits de premiers secours disponibles, en acheter et en distribuer davantage si nécessaire.</li> <li>• Réaliser un audit interne portant sur l'utilisation de pesticides et les zones tampons dans les exploitations de vos membres.</li> <li>• Commander une étude sur les méthodes alternatives de lutte contre les nuisibles adaptées à votre site et à votre produit.</li> <li>• Former les agriculteurs et les travailleurs à l'utilisation et au stockage en toute sécurité des pesticides et aux méthodes alternatives de lutte contre les nuisibles.</li> <li>• Contrôler les conditions sanitaires et de sécurité au sein de l'exploitation (méthodes de travail, lieux de travail, machines, équipements) en effectuant des visites régulières et tenir un registre des observations, effectuer des suivis.</li> </ul>	Président / Conseil d'administration / Directeur général  Directeur concerné / Membre du personnel concerné / Comité compétent / Personne responsable de la protection  ... de l'organisation de petits producteurs (OPP)	T1/2023 T2/2023 T3/2023 T4/2023	Temps de travail du personnel / Budget / Expertise / Espace / Soutien externe etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• X membres et Y travailleurs agricoles sont formés</li> <li>• à des méthodes plus sûres de lutte contre les nuisibles.</li> <li>• Chaque travailleur et agriculteur utilise un équipement de protection lors de l'application de pesticides.</li> <li>• X nouvelles zones tampons ont été créées autour des sources d'eau et des zones d'activité humaine.</li> <li>• Des registres ont été établis sur l'utilisation des pesticides, les équipements de protection et les zones tampons.</li> </ul>

Risque/ Problème	Objectif	Mesures	Personne(s) responsable(s)	Délais	Ressources disponibles	Indicateurs
<b>Posez la question suivante :</b> Quel est le risque/ problème en matière de droits humains ou d'environnement ?	<b>Posez la question suivante :</b> Quelle solution, quel objectif permet de résoudre le problème ?	<b>Posez la question suivante :</b> Quelles mesures permettraient de réduire le problème ?	<b>Posez la question suivante :</b> Qui est chargé de mettre en œuvre la mesure ?	<b>Posez la question suivante :</b> À quelle date la mesure doit-elle entrer en vigueur et prendre fin ?	<b>Posez la question suivante :</b> Quelles sont les ressources nécessaires pour exécuter la mesure ?	<b>Posez la question suivante :</b> Comment définir que la mesure a abouti ou qu'elle a porté ses fruits ?
<b>Exemples</b>	<b>Exemples</b>	<b>Exemples</b>	<b>Exemples</b>	<b>Exemples</b>	<b>Exemples</b>	<b>Exemples</b>
<b>Risque :</b> Travail des enfants	Réduire le risque de travail des enfants grâce à : • un renforcement des connaissances sur les droits de l'enfant au moyen de politiques, de procédures et de formations • un contrôle continu des pratiques de travail dans les exploitations agricoles • une coopération avec les écoles locales, le ministère de l'Éducation, les ONG	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rédiger et adopter une politique en matière de travail des enfants et de protection de l'enfant</li> <li>• Dresser une liste des tâches que les enfants âgés de moins de 18 ans ne sont pas autorisés à effectuer (car elles impliquent l'utilisation d'équipements dangereux, de produits chimiques, le port de charges lourdes, le travail en période scolaire, etc.) Joignez-la à la politique.</li> <li>• Informer les agriculteurs, les exploitants agricoles, les travailleurs agricoles et les sous-traitants de cette politique</li> <li>• (dans des formats et des langues accessibles).</li> <li>• Organiser X formations destinées aux agriculteurs et portant sur le contenu de cette politique et les droits de l'enfant.</li> <li>• Organiser X ateliers permettant aux enfants de discuter de leurs droits et de leurs préoccupations.</li> <li>• Former les membres du personnel qui réalisent des audits internes à déceler le travail des enfants.</li> <li>• Rendre visite aux « enfants à risque » de se trouver dans une situation relevant du travail des enfants X fois par an afin de contrôler leur présence à l'école.</li> <li>• Rendre visite aux « enfants à risque » de se trouver dans une situation relevant du travail des enfants X fois par an afin de contrôler leur présence à l'école.</li> <li>• Tenir des registres de vos travailleurs, y compris leur âge, et exiger la même chose de vos membres. Vérifier les documents X fois par an.</li> <li>• Coopérer avec la direction de l'école locale et être informé si les enfants quittent l'école ou ne sont pas inscrits à l'école.</li> <li>• Soutenir la scolarisation, par exemple, en co-organisant le transport gratuit vers l'école.</li> <li>• Coopérer avec les ONG locales et/ou le ministère de l'Éducation afin de vous assurer que les enfants sont inscrits à l'école.</li> </ul>	Président / Conseil d'administration / Directeur général Directeur concerné / Membre du personnel concerné / Comité compétent / Personne responsable de la protection  ... de l'organisation de petits producteurs (OPP)	T1/2023 T2/2023 T3/2023 T4/2023	Temps de travail du personnel / Budget / Expertise / Espace / Soutien externe etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• X membres sont formés aux droits et à la protection de l'enfant en 2023.</li> <li>• La « Politique en matière de travail des enfants et de protection de l'enfant » a été présentée à X membres en 2023.</li> <li>• % d'enfants en moins ont été identifiés comme « enfants à risque » de se trouver dans une situation relevant du travail des enfants en 2024, par rapport à 2023.</li> <li>• Augmentation du nombre d'enfants fréquentant l'école locale.</li> <li>• X enfants ont bénéficié d'un soutien pour améliorer leur présence à l'école.</li> </ul>

# Annexe 3

## Proposition d'indicateurs pour l'évaluation des risques

Dans le cadre de leurs activités relatives à la diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement (DRDHE), les organisations doivent prendre en considération l'ensemble des questions liées à ces domaines reconnues au niveau international. Il s'agit au minimum de tous les droits indiqués dans la Charte internationale des droits humains et dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Dans les domaines de production où intervient Fairtrade, nous proposons de regrouper les droits humains dans les 13 domaines suivants :

1. Revenu vital, salaire vital
2. Conditions de travail
3. Santé
4. Liberté d'association et de négociation collective
5. Travail forcé
6. Protection des enfants et droits de l'enfant
7. Droits en matière d'égalité des sexes
8. Non-discrimination

9. Autodétermination
10. Résilience au changement climatique
11. Eau et biodiversité
12. Liberté d'expression, de pensée et de participation publique
13. Respect de la vie privée

Le tableau suivant indique les domaines concernés pour l'ensemble des droits humains reconnus au niveau international. Il propose en outre des indicateurs potentiels pour l'évaluation des risques. Les organisations de producteurs peuvent :

- en premier lieu, examiner tous les « **indicateurs représentatifs** » afin d'identifier au moins trois domaines dans lesquels les risques et les problèmes sont les plus fréquents et les plus importants :
- puis, examiner les « **indicateurs supplémentaires** » liés à ces trois domaines, afin de mieux comprendre et de résoudre ces problèmes.

DOMAINE DE DROITS HUMAINS et description	Les droits humains concernés	
<p><b>1. Revenu vital, salaire vital</b></p> <p>Toute personne a droit à un niveau de vie décent, y compris à une alimentation adéquate, une eau potable sûre, des installations sanitaires et un logement décent. Le revenu/salaire qui permet de vivre décemment est appelé revenu/salaire vital.</p>	<p>Droit à un niveau de vie suffisant, y compris à une alimentation adéquate, une eau potable sûre, des installations sanitaires, un logement et à bénéficier de l'interdiction des expulsions forcées (article 11 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels – PIDESC). Droit à un revenu/salaire qui assure une vie décente à la personne et à sa famille, et à une rémunération égale pour un travail de valeur égale (article 7 du PIDESC).</p>	<p><b>Indicateurs représentatifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les <b>revenus</b> de vos membres ou de leurs exploitants agricoles sont trop faibles pour subvenir aux besoins fondamentaux de leurs familles (nourriture, logement basique, mais sain, vêtements, soins de santé de base, scolarisation des enfants et petites économies pour les urgences) et aux coûts que représentent des conditions de travail décentes pour les travailleurs.</li> <li>• Les <b>salaires</b> des travailleurs agricoles sont inférieurs aux salaires minimums officiels, au salaire moyen régional ou aux niveaux de salaire convenus dans les conventions collectives du secteur de la production agricole, le plus élevé étant retenu.</li> </ul> <p><b>Indicateurs supplémentaires</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les revenus des agriculteurs, des exploitants et des travailleurs agricoles n'ont pas <b>augmenté</b> au cours des dernières années.</li> <li>• Certains travailleurs ont un revenu inférieur à celui des autres pour le <b>même travail</b>. Par exemple, les revenus peuvent être plus faibles pour les travailleurs rémunérés à la pièce.</li> <li>• La rémunération du <b>travail basé sur</b> la production, le quota ou la <b>pièce</b> n'est pas calculée de manière transparente.</li> </ul>
<p><b>2. Conditions de travail (pour les agriculteurs et les travailleurs)</b></p> <p>Toute personne a droit à des conditions de travail justes et à la sécurité sociale.</p>	<p>Droit au travail, à des conditions de travail justes, à la sécurité et à l'assurance sociales, à la vie de famille et au mariage (articles 6, 7, 9 et 10 du PIDESC, article 23 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques – PIDCP).</p>	<p><b>Indicateurs représentatifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'accès à l'<b>eau potable</b> et à des <b>toilettes</b> peut s'avérer problématique pour les agriculteurs, les exploitants agricoles et les travailleurs agricoles pendant leurs journées de travail.</li> <li>• Les travailleurs ne sont pas <b>rémunérés sur une base régulière</b> ni au minimum mensuellement.</li> <li>• Les travailleurs ne disposent pas de <b>contrat de travail écrit</b>.</li> </ul> <p><b>Indicateurs supplémentaires</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les agriculteurs, les exploitants agricoles ou les travailleurs agricoles travaillent plus de <b>60 heures</b> par semaine (plus de 10 heures par jour, avec un jour de repos par semaine).</li> <li>• Les <b>avantages</b> des travailleurs agricoles ne sont pas conformes aux législations nationales, aux conventions collectives et aux accords avec les organisations de travailleurs. Par exemple, le congé de maternité peut être plus court que ce que prévoient les accords ou la législation.</li> </ul>

&gt;&gt;

DOMAINE DE DROITS HUMAINS et description	Les droits humains concernés	
<p><b>3. Santé</b></p> <p>Toute personne a droit à la santé, à la sécurité de sa personne et à la vie.</p>	<p>Droit à la santé, à la vie, à la sécurité de sa personne, à la liberté et à ne pas être soumis à la torture ou à des traitements dégradants, même en cas de détention (article 12 du PIDESC, articles 6, 7, 9 et 10 du PIDCP).</p>	<p><b>Indicateurs représentatifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Certains <b>outils</b>, machines, méthodes de travail ou lieux de travail de votre organisation ou des exploitations agricoles de vos membres sont à l'origine de blessures ou de problèmes de santé.</li> <li>Vos membres ainsi que leurs exploitants et travailleurs agricoles n'utilisent pas <b>d'équipements de protection individuelle (EPI)</b> lorsqu'ils effectuent des tâches dangereuses. Cela peut être dû, par exemple, au fait qu'aucun EPI n'est disponible, que les travailleurs doivent payer leurs EPI ou qu'ils ne sont pas sensibilisés aux avantages du port des EPI ou à leur utilisation.</li> <li>L'agriculture a <b>pollué</b> les cours d'eau, l'air ou les sols locaux, et a causé des problèmes de santé à certains habitants de la région.</li> </ul> <p><b>Indicateurs supplémentaires</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les <b>produits chimiques dangereux</b> sont appliqués à moins de 10 mètres des habitations, cantines ou autres activités humaines, ou au-dessus ou à proximité des sources d'eau.</li> <li>Les produits chimiques dangereux ne sont pas <b>stockés</b> en toute sécurité. Les récipients devraient être clairement étiquetés, les récipients vides devraient être percés et non réutilisés pour l'eau de boisson ou la nourriture, et tout stockage central devrait être verrouillé et ventilé.</li> <li>Des <b>déchets dangereux</b> sont présents dans les exploitations ou brûlés en violation des règles locales, ou les zones d'élimination/de stockage ne sont pas clairement identifiées.</li> <li>La formation aux <b>premiers secours</b> est insuffisante ou les équipements ne sont pas accessibles.</li> </ul>
<p><b>4. Liberté d'association et de négociation collective</b></p> <p>Toute personne a le droit à la liberté d'association et de réunion, de former et d'adhérer à des syndicats et de négociation collective.</p>	<p>Liberté d'association et de réunion, droit de former des syndicats et d'y adhérer, droit de négociation collective, droit de manifester pacifiquement et de faire grève (article 8 du PIDESC ; articles 21 et 22 du PIDCP ; conventions n° 87 et n° 98 de l'OIT).</p>	<p><b>Indicateurs représentatifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les travailleurs agricoles <b>ne sont pas organisés</b>, ni en syndicats ni en organisations de travailleurs élus, et aucune négociation collective sur les conditions de travail n'a eu lieu.</li> </ul> <p><b>Indicateurs supplémentaires</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les réunions de travailleurs locaux ou les activités syndicales ont été perturbées par vos membres ou d'autres acteurs. Par exemple, les syndicats n'ont pas été autorisés à <b>rencontrer les travailleurs</b>.</li> <li>Vos travailleurs ou ceux de vos membres ont subi des représailles pour avoir fait partie d'<b>organisations de travailleurs</b> ou pour avoir participé à des négociations collectives sur leurs conditions de travail.</li> <li>Des personnes ou des groupes qui ont <b>agi pacifiquement</b> pour formuler des plaintes ou exposer leurs préoccupations liées à vos activités ou à vos partenaires commerciaux ont été entravés ou menacés.</li> </ul>
<p><b>5. Travail forcé</b></p> <p>Toute personne a le droit de ne pas être tenue en esclavage, soumise au travail forcé ou à la traite.</p>	<p>Droit de ne pas être tenu en esclavage, en servitude ou soumis au travail forcé. Comprend le droit de ne pas être soumis à la traite et à la servitude pour dettes (article 8 du PIDCP, conventions n° 29 et n° 105 de l'OIT).</p>	<p><b>Indicateurs représentatifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Certains travailleurs sont ou ont été contraints de travailler dans les exploitations agricoles de vos membres, par exemple, en raison d'une <b>dette</b> envers l'agriculteur ou l'agence de recrutement, ou de l'impossibilité de rentrer chez eux.</li> <li>Lors du recrutement, certains travailleurs agricoles de vos membres ont payé des <b>frais</b>, par exemple, pour leurs documents, leurs contrôles de santé, leurs vêtements ou leur transport.</li> </ul> <p><b>Indicateurs supplémentaires</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les <b>documents d'identité</b> des travailleurs ont été retenus par votre organisation, certains de vos membres ou exploitants agricoles de vos membres.</li> <li>Tous les <b>salaires</b> ne sont pas payés sur une base mensuelle. Votre organisation, certains de vos membres ou leurs exploitants agricoles préfèrent verser une partie des salaires à la fin de la récolte ou de l'année.</li> <li>Des pratiques de recrutement <b>trompeuses</b> ont été appliquées par certains de vos membres ou des recruteurs auxquels vous ou vos membres font appel. Par exemple, les travailleurs migrants potentiels ou autres peuvent être amenés à croire que les salaires, les conditions de travail ou les avantages sont nettement meilleurs qu'ils ne le sont en réalité.</li> </ul>
<p><b>6. Protection des enfants et droits de l'enfant</b></p> <p>Chaque enfant a droit à l'éducation, à la protection et de vivre à l'abri du travail des enfants.</p>	<p>Abolition du travail des enfants, droit à l'éducation et à la protection (conventions n° 138 et n° 182 de l'OIT ; articles 13 et 14 du PIDESC ; article 24 du PIDCP ; Convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant ; Principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant).</p>	<p><b>Indicateurs représentatifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Certains enfants de vos membres, de leurs exploitants agricoles ou de leurs travailleurs agricoles ne peuvent pas <b>aller à l'école</b>. Il peut s'agir, par exemple, de garçons ou de filles migrants.</li> <li>Certains enfants de <b>moins de 15 ans</b> travaillent dans les exploitations agricoles de vos membres pendant les heures de classe, sans supervision, ou effectuent des tâches qui peuvent nuire à leur santé.</li> <li>Certains enfants de <b>moins de 18 ans</b> qui travaillent dans les exploitations agricoles de vos membres effectuent des tâches qui peuvent nuire à leur scolarité ou à leur santé.</li> </ul> <p><b>Indicateurs supplémentaires</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Certains enfants qui ont été soustraits à des travaux dangereux dans des exploitations agricoles se sont engagés dans des <b>formes bien pires</b> de travail, comme des activités illicites ou le commerce du sexe.</li> </ul>



DOMAINE DE DROITS HUMAINS et description	Les droits humains concernés	
<p><b>7. Droits en matière d'égalité des sexes</b></p> <p>Toute personne a droit à l'égalité entre les hommes et les femmes.</p>	<p>Droit à l'égalité entre les hommes et les femmes (article 3 du PIDESC ; article 3 du PIDCP ; convention n° 100 de l'OIT ; Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, CEDEF).</p>	<p><b>Indicateurs représentatifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Des actes de <b>harcèlement</b> ou de maltraitance envers les femmes ont lieu au sein de votre organisation ou des exploitations de vos membres. Ces actes peuvent être de nature physique, sexuelle, verbale ou psychologique.</li> <li>Parmi vos employés, vos membres, les exploitants agricoles ou les travailleurs de vos membres, les femmes ont des <b>revenus</b> inférieurs à ceux des hommes.</li> </ul> <p><b>Indicateurs supplémentaires</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les employées et les travailleuses agricoles bénéficient de moins de huit semaines de <b>congé de maternité</b></li> <li>ou de moins de deux tiers de leur salaire normal pendant ce congé.</li> <li>Les femmes ont <b>moins de chances</b> que les hommes de se faire embaucher en tant qu'employé par votre organisation ou de devenir cadre supérieur, de devenir membre de votre organisation, de vos comités ou de votre conseil d'administration, ou d'influencer vos décisions.</li> </ul>
<p><b>8. Non-discrimination</b></p> <p>Toute personne a droit à l'égalité de dignité, de respect et de protection, y compris la non-discrimination des minorités, des migrants, des peuples autochtones et des personnes handicapées.</p>	<p>Droits à la non-discrimination, à l'absence de discrimination fondée sur la race, à l'égalité de protection, à l'égalité devant la loi, à un procès équitable et à une procédure régulière en cas d'expulsion [article 2 du PIDESC ; articles 2, 11, 13, 16 et 26 du PIDCP ; convention n° 111 de l'OIT ; Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (ICERD), Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (ICRMW), Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones (UNDRIP), Déclaration des droits des personnes appartenant à des minorités nationales ou ethniques, religieuses et linguistiques et Convention relative aux droits des personnes handicapées (CRPD)].</p>	<p><b>Indicateurs représentatifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Certains groupes d'agriculteurs, d'exploitants agricoles ou de travailleurs agricoles ont moins de chances de devenir <b>membres</b> de votre organisation, ou ont moins de poids dans la prise de décision de votre organisation. Il peut s'agir, par exemple, de migrants, de métayers, de jeunes ou d'un groupe ethnique ou religieux</li> <li>Les travailleurs saisonniers, migrants ou d'autres groupes de travailleurs ont des <b>salaires</b> ou des avantages <b>inférieurs</b> à ceux des travailleurs locaux permanents.</li> </ul> <p><b>Indicateurs supplémentaires</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vous ou vos membres faites appel à des <b>agences de recrutement</b> qui ne disposent pas de politiques écrites ni de procédures claires permettant de prévenir la discrimination.</li> <li>Vous ou vos membres employez des <b>travailleurs migrants</b> et ne prenez pas de mesures permanentes afin de prévenir l'exploitation et la discrimination à l'égard des travailleurs migrants.</li> </ul>
<p><b>9. Autodétermination</b></p> <p>Toutes les personnes ont droit à l'autodétermination (la liberté de choisir ses propres actes sans contrainte extérieure) et à la liberté de chercher à évoluer.</p> <p>Les peuples autochtones ont le droit de préserver et de développer leur culture, leurs terres, etc.</p>	<p>Droit à l'autodétermination, liberté de chercher à évoluer, liberté de circulation, droit de ne pas être emprisonné pour incapacité à respecter un contrat, et droit d'être protégé de lois pénales rétroactives.</p> <p>Droits des peuples autochtones à préserver, protéger et développer leur culture, leurs terres, leurs institutions propres, etc. (article premier du PIDESC ; articles premier, 12, 14 et 15 du PIDCP ; UNDRIP).</p>	<p><b>Indicateurs représentatifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Des conflits liés à l'<b>utilisation des terres ou de l'eau</b> par vos membres existent ou ont existé.</li> <li>Certains <b>litiges fonciers</b> ne sont toujours pas résolus et aucun processus de résolution juridique n'est en cours.</li> </ul> <p><b>Indicateurs supplémentaires</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les terres des peuples autochtones sont ou ont été acquises par votre organisation ou ses membres sans consentement préalable, libre et éclairé, ou le concept de consentement <b>préalable, libre et éclairé</b> n'est pas familier à votre organisation.</li> <li>Le <b>patrimoine culturel</b> de certains groupes a été endommagé par les activités de votre organisation ou de vos membres.</li> </ul>
<p><b>10. Émissions nocives pour le climat et déforestation</b></p> <p>Toute personne a droit à un environnement propre, sain et durable qui ne sera pas détruit par le changement climatique ou la déforestation.</p>	<p>Droit à un environnement propre, sain et durable qui ne sera pas détruit par le changement climatique ou la déforestation (résolution 48/13 du Conseil des droits de l'homme des Nations unies).</p>	<p><b>Indicateurs représentatifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vos membres ou leurs exploitants agricoles/travailleurs sont à l'origine d'une <b>déforestation</b> ou d'une perte considérable de végétation.</li> <li>Les terres de votre région présentent un risque élevé d'<b>érosion du sol</b> ou vous ignorez si tel est le cas.</li> </ul> <p><b>Indicateurs supplémentaires</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vos installations de transformation utilisent des énergies <b>non renouvelables</b>.</li> </ul>
<p><b>11. Eau et biodiversité</b></p> <p>Toute personne a droit à une biodiversité, des terres et une eau saine en quantité suffisante pour son usage personnel et domestique.</p>	<p>Droit à une eau suffisante, salubre et abordable pour un usage personnel et domestique ; droit à une biodiversité et des terres suffisantes (article 11 du PIDESC ; résolution 48/13 du Conseil des droits de l'homme des Nations unies).</p>	<p><b>Indicateurs représentatifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vos membres ou leurs exploitants agricoles/travailleurs sont à l'origine d'une <b>déforestation</b> ou d'une perte considérable de végétation.</li> <li>Les terres de votre région présentent un risque élevé d'<b>érosion du sol</b> ou vous ignorez si tel est le cas.</li> </ul> <p><b>Indicateurs supplémentaires</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vos membres ne disposent pas de <b>zones tampons</b> autour des plans d'eau, dans lesquelles aucun produit chimique ni engrais dangereux n'est appliqué.</li> <li>Vos membres, leurs exploitants ou travailleurs agricoles récoltent des <b>produits sauvages</b>, ce qui peut nuire à la faune ou à la flore locale.</li> </ul>

&gt;&gt;



DOMAINE DE DROITS HUMAINS et description	Les droits humains concernés	
<p><b>12. Liberté d'expression, de pensée et de participation publique</b></p> <p>Toute personne a droit à la liberté d'expression, de pensée et de religion, ainsi que de prendre part à la direction des affaires publiques et de participer à la vie culturelle.</p>	<p>Droits à la liberté de pensée, de conscience, de religion, d'opinion et d'expression ; droits des minorités ; droit d'être protégé contre la propagande en faveur de la guerre et l'incitation à la haine raciale, religieuse ou nationale ; droit de prendre part à la direction des affaires publiques et de participer à la vie culturelle, et de bénéficier du progrès scientifique (articles 18, 19, 20, 25 et 27 du PIDCP ; article 15 du PIDESC).</p>	<p><b>Indicateurs représentatifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les représentants des travailleurs agricoles n'ont pas toujours été invités à participer aux débats de l'<b>Assemblée générale</b>.</li> <li>• Certaines personnes qui ont fait part de leurs préoccupations ou de leurs critiques concernant vos activités ont subi des <b>représailles</b> de la part de votre organisation ou de ses membres.</li> </ul> <p><b>Indicateurs supplémentaires</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Des discours de <b>haine</b> ou des actes à l'encontre de certains groupes de personnes ont été tolérés ou effectués par les responsables, le personnel ou les comités de votre organisation.</li> <li>• Les travailleurs agricoles ne bénéficient d'<b>aucun congé</b> pour leurs fêtes religieuses ou pour voter aux élections.</li> <li>• Votre organisation a exercé une influence indue sur des agents de la fonction publique, des décideurs politiques, des partenaires commerciaux, des juges ou des témoins, ou a recouru à la <b>corruption</b> à leur égard.</li> </ul>
<p><b>13. Respect de la vie privée</b></p> <p>Toute personne a droit au respect de la vie privée, ce qui implique un droit de garder secrètes ses affaires personnelles et ses relations.</p>	<p>Droit au respect de la vie privée (article 17 du PIDCP).</p>	<p><b>Indicateurs représentatifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Votre organisation ou vos membres <b>réalisent des tests</b> de grossesse, pour certaines maladies ou certains problèmes génétiques au cours du processus de recrutement ou du contrat du travail.</li> <li>• Votre organisation ne dispose d'aucune procédure permettant de garantir la confidentialité des <b>données à caractère personnel</b></li> </ul> <p><b>Indicateurs supplémentaires</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les <b>informations</b> sur les personnes sont fournies aux autorités de l'État sans l'autorisation des personnes concernées, bien que ce type de demande soit illégal.</li> </ul>

# Liens vers des ressources complémentaires en matière de DRDHE

## Orientations relatives à l'ensemble des étapes de la DRDHE

- twentyfifty et Global Compact Network Germany, 2017, « [5 steps Towards Managing the Human Rights Impacts of Your Business](#) »
- Centre de Ressources sur les Entreprises et les Droits de l'Homme du gouvernement allemand, 2021 : Boussole en matière de diligence raisonnable pour les petites et moyennes entreprises (en anglais), [kompass.wirtschaft-entwicklung.de/en](http://kompass.wirtschaft-entwicklung.de/en)
- Shift, Oxfam et Global Compact Network Netherlands, 2016, « [Doing business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies](#) », 2016.
- twentyfifty et Global Compact Network Germany, 2014, « [Stakeholder engagement in human rights due diligence: A business guide](#) »

## Engagement

- [L'engagement](#) de Fairtrade en matière de droits humains, 2020.
- Rapport United Nations Global Compact, 2015, « [How to Develop a Human Rights Policy: A Guide for business](#) »

## Évaluation des risques

- Shift, 2014. « [Business and Human Rights Impacts: Identifying and Prioritizing Human Rights Risks](#) ». Rapport sur l'atelier.
- Institute for Human Rights and Business. « [Assessing human rights impacts](#) ».

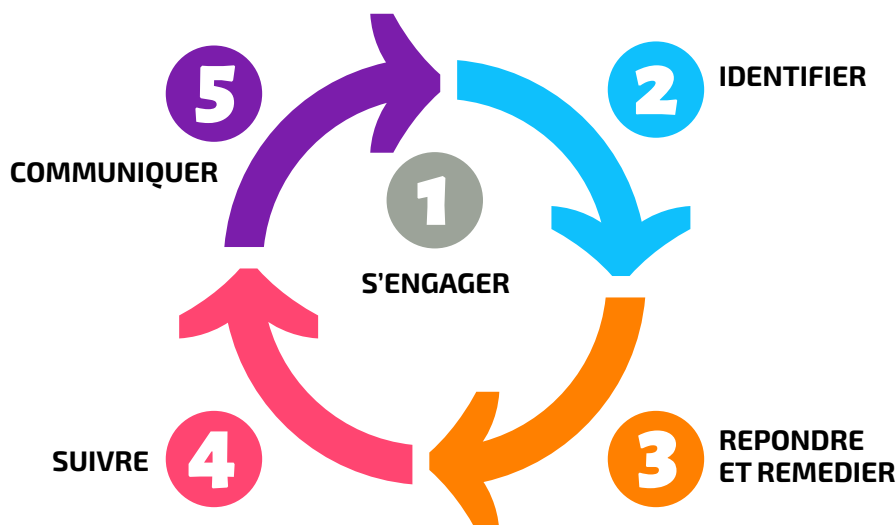
## Les documents fondateurs

- Les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGPs), 2011 : [ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_FR.pdf](http://ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf)
- OCDE, 2018. Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises : [oecd.org/fr/daf/inv/mne/Guide-OCDE-sur-le-devoir-de-diligence-pour-une-conduite-responsable-des-entreprises.pdf](http://oecd.org/fr/daf/inv/mne/Guide-OCDE-sur-le-devoir-de-diligence-pour-une-conduite-responsable-des-entreprises.pdf)
- OCDE-FAO, 2016. Guide OCDE-FAO pour des filières agricoles responsables : [oecd-ilibrary.org/fr/agriculture-and-food/guide-ocde-fao-pour-des-filieres-agricoles-responsables\\_9789264264038-fr](http://oecd-ilibrary.org/fr/agriculture-and-food/guide-ocde-fao-pour-des-filieres-agricoles-responsables_9789264264038-fr)

## Vidéos

- Pourquoi votre entreprise devrait-elle tenir compte des droits humains (par Econsense, en anglais) : [youtube.com/watch?v=mCtNx3hHZ08](https://youtube.com/watch?v=mCtNx3hHZ08)
- Présentation des UNGP : [shiftproject.org/resources/ungps101](http://shiftproject.org/resources/ungps101)
- Diligence raisonnable (par l'Institut danois des droits de l'homme, en anglais) : [youtube.com/watch?v=pQaW3ZqPizU](https://youtube.com/watch?v=pQaW3ZqPizU)

# Résumé : étapes du processus de DRDHE



## Qu'est-ce que la diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement ?



### Étape 1 : s'engager

**S'engager en faveur des droits humains et de la durabilité environnementale**

- Sensibiliser les responsables et le personnel
- Élaborer un engagement à respecter les droits humains et la durabilité environnementale
- Attribuer des responsabilités
- Sensibiliser le personnel, les membres et les travailleurs agricoles aux droits humains et à la durabilité environnementale



### Étape 2 : identifier

**Identifier les problèmes les plus importants et les plus courants en matière de droits humains et d'environnement**

Réaliser une évaluation des risques tous les trois ans

- Dresser la liste des risques et des problèmes au sein de votre pays et dans votre domaine de production
- Identifier et évaluer plus en avant au moins trois problèmes principaux que posent vos activités
- Identifier les groupes de personnes les plus vulnérables

Mettre en place un mécanisme de traitement des plaintes

- Mettre en place un comité de gestion des plaintes diversifié
- Élaborer, mettre en œuvre et améliorer constamment une procédure de traitement des plaintes
- Sensibiliser toutes les parties prenantes à votre procédure de traitement des plaintes



### Étape 3 : répondre et remédier

**Prendre des mesures afin de prévenir et de limiter les problèmes majeurs, d'y mettre fin et d'y remédier**

- Élaborer des politiques et des procédures au moins sur les trois problèmes majeurs pour votre organisation, en consultant des groupes de personnes concernées par ces problèmes et qui en sont familiers
- Élaborer, mettre en œuvre et constamment tenir à jour un plan d'action annuel
- Lorsqu'il existe un risque élevé de travail des enfants, de travail forcé ou de violence fondée sur le genre, mettre en place un système de contrôle et d'application de mesures correctives pour le problème en question



### Étape 4 : suivre les progrès

**Mettre en place un système de suivi**

- Suivre les progrès réalisés dans le cadre de vos activités de DRDHE, y compris l'adhésion aux politiques et la mise en œuvre des plans d'action
- Suivre l'évolution des problèmes majeurs en matière de droits humains et d'environnement
- Une bonne pratique consiste à effectuer un suivi au niveau de l'exploitation au moyen d'un système de contrôle interne



### Étape 5 : communiquer

**Communiquer vos conclusions et vos actions aux parties prenantes**

- Partager les problèmes majeurs identifiés ainsi que les progrès réalisés en vue de leur résolution
- Communiquer ces informations au moins à vos membres, à vos partenaires commerciaux et à Fairtrade



**MISE EN ŒUVRE DE LA DILIGENCE  
RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS  
HUMAINS ET D'ENVIRONNEMENT  
(DRDHE) DANS UNE ORGANISATION  
DE PETITS PRODUCTEURS**

par lequel une organisation réduit les problèmes en matière de droits humains et d'environnement liés à ses activités et à ses chaînes d'approvisionnement. On attend aujourd'hui de tous les acteurs des chaînes d'approvisionnement qu'ils mettent en œuvre un processus de DRDHE.

Lorsque les organisations de petits producteurs renforcent leur action sociale et environnementale et suivent le processus de DRDHE, leur action devrait être soutenue par les entreprises qui utilisent leurs produits.



FAIRTRADE