

# I. Résumé analytique

La présente évaluation opérationnelle, demandée par Fairtrade (Commerce Equitable), examine les conditions de travail et de vie des personnes travaillant dans le secteur de la banane et du cacao, y compris la main d'œuvre salariée, chez des petits exploitants pour la production de cacao en Afrique de l'Ouest et pour la production de bananes en Amérique latine et dans les Caraïbes, qui font partie des Organisations de Petits Producteurs (OPP) Fairtrade (Commerce Equitable). La présente étude a couvert la production de deux cultures dans cinq pays : le cacao au Ghana et en Côte d'Ivoire, et la banane en Colombie, en République dominicaine et au Pérou.<sup>1</sup>

En fournissant des données probantes qui seraient utiles pour le développement de la stratégie de Fairtrade (Commerce Equitable), cette évaluation a été menée avec l'objectif ultime de permettre à Fairtrade (Commerce Equitable) de mettre au point une stratégie à l'échelle du système concernant les travailleurs dans les OPP.

# Méthodologie de recherche

Les auteurs ont mené une enquête auprès de répondants clés et de travailleurs dans le secteur du cacao / de la banane associés aux OPP afin de mieux comprendre la nature de leurs conditions de travail et de vie ainsi que les points de vue pertinents des travailleurs, y compris la main d'œuvre salariée et leur employeur. Dix OPP, deux par pays, ont été sondées. Dans chacun des pays participants, les entretiens suivants ont été menés : environ 60 entretiens avec des travailleurs dans le secteur du cacao/de la banane, y compris les travailleurs salariés (30 par OPP). De plus, 87 entretiens de répondants clés ont été effectués avec des employeurs, la direction des OPP, des représentants de Fairtrade (Commerce Equitable) et des réseaux de producteurs, ainsi que des membres du Comité consultatif des droits des travailleurs Fairtrade (Commerce Equitable).

En termes de méthodologie, l'étude a pris la forme d'un plan de comparaison de cas non équivalents. Le terme « non-équivalent » fait référence à une analyse dans laquelle les chercheurs ne visent pas à contrôler des variables ou des conditions qui rendraient les groupes étudiés équivalents. La comparaison de cas montre l'approche de la comparaison de cas individuels qui, dans cette étude, implique dix OPP. L'analyse a décrit les conditions de travail et de vie des travailleurs dans le secteur du cacao/de la banane associés aux dix OPP sélectionnées et s'est concentrée sur la comparaison des OPP, des pays et des cultures, ainsi que sur les points de vue divergents entre les groupes de parties prenantes.

# Limites

Des limites d'étude importantes doivent être soulignées.

- 1. Même si cette étude a institué des procédures de randomisation au sein des populations de chaque OPP et que le degré de cohérence entre les données recueillies à partir de sources multiples suggère que cette étude reflète fidèlement les conditions des OPP sondées, les résultats, interprétés strictement, ne représentent que les personnes sondées. Les généralisations sur toutes les OPP sondées ou toutes les OPP en général sont problématiques étant donné les petites tailles des échantillons sélectionnés.
- 2. La recherche n'a pas approfondi la question de la dynamique du pouvoir entre l'offre et la demande de matières premières, qui affecte le contexte général sous-tendant la valeur des produits de base et de leur production, ainsi que la faisabilité et les responsabilités du partage du fardeau en termes de protection de tous les travailleurs
- 3. Étant donné que les OPP varient grandement en taille et en capacité, la présente étude ne prétend pas être représentative des OPP dans le système Fairtrade (Commerce Equitable) (voir le Point 1).
- 4. Cette étude n'a pas examiné la nature cachée ou intégrée des pratiques de recrutement et de postrecrutement des travailleurs temporaires et, à ce titre, n'évalue pas les risques en fonction des dépendances

<sup>1</sup> Alors que l'Équateur était à l'origine inclus dans l'évaluation en tant que quatrième pays producteur de bananes, il a dû être retiré de l'analyse en raison de retards opérationnels et de l'émergence de l'épidémie de COVID-19.

- auxquelles sont confrontés les travailleurs temporaires.
- 5. Cette recherche n'a pas porté sur les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, bien qu'ils soient un élément vital du travail familial.

# Résumé des conclusions

Il a été constaté un accord général entre les travailleurs interrogés, y compris les travailleurs salariés, et les répondants clés nationaux (producteurs, représentants d'OPP) sur les conditions de travail ; les types de contrats de travail utilisés ; le nombre d'heures de travail généralement effectuées ; les types d'équipement permettant une économie de main d'œuvre et les équipements de protection individuelle (EPI) disponibles, ainsi que les coûts associés, le cas échéant. Il y avait peu de différences entre les travailleurs du secteur du cacao/de la banane dans les cinq pays concernant leurs expériences en matière de discrimination, de mauvais traitements et de harcèlement sexuel, qui n'étaient que rarement signalés par les travailleurs. De même, une grande majorité de personnes interrogées dans tous les pays n'ont pas rapporté avoir été forcées de travailler, se voir refuser un paiement ou l'accès aux prestations. Le droit de s'associer librement était de même rarement refusé. Toutefois, des cas d'importance secondaire ont été signalés par des travailleurs latino-américains, reflétant probablement le plus grand degré de syndicalisation parmi les travailleurs latino-américains du secteur de la banane. L'analyse a montré quelques différences entre les pays d'Amérique latine, les violations des droits du travail étant plus fréquemment signalées au Pérou et moins marquées en Colombie. La République dominicaine est apparue comme un cas spécial en raison de sa forte maind'œuvre provenant d'Haïti, résultant en une population de travailleurs agricoles en grande partie sans papiers et vulnérables en raison de leur manque de statut officiel selon certains répondants.

Les répondants clés du pays étaient moins susceptibles de rapporter des violations des droits du travail comparé aux travailleurs interrogés, et ils étaient plus susceptibles de croire que les protections existantes étaient adéquates. Ils étaient également plus susceptibles de rapporter que des mécanismes de recours étaient disponibles.

Les répondants clés internationaux étaient d'accord sur le fait que des efforts intensifiés étaient nécessaires pour améliorer les conditions de travail des travailleurs salariés dans les exploitations certifiées Fairtrade (Commerce Equitable). Des problèmes spécifiques soulevés par ce groupe de personnes interrogées incluaient les bas salaires et le manque d'accès à un salaire de subsistance pour certains travailleurs ; la disponibilité et l'accès aux avantages ; la violation continue de certains droits des travailleurs ; le manque de mécanismes de recours et l'état de syndicalisation. Pour répondre à certaines de ces préoccupations, diverses mesures, y compris des améliorations spécifiques apportées aux Standards Fairtrade (Commerce Equitable), ont été suggérées par les répondants clés.

Dans la comparaison des cultures, les travailleurs du secteur de la banane en Amérique latine avaient en moyenne un niveau de vie plus élevé que les producteurs du secteur du cacao en Afrique de l'Ouest. Les travailleurs latinoaméricains étaient plus susceptibles de déclarer qu'ils avaient accès à des sources fiables d'alimentation en eau et en électricité. Ils signalaient également moins fréquemment des pénuries de nourriture. Leur type d'emploi était aussi différent. Tandis que plus de la moitié des travailleurs dans le secteur du cacao interrogés en Afrique étaient des métayers, la plupart des travailleurs interrogés en Colombie et en République républicaine étaient employés en permanence ou de manière régulière, et la plupart des travailleurs au Pérou étaient engagés par leur OPP respective. En général, les personnes travaillant dans le secteur de la banane en Amérique latine étaient bien plus susceptibles d'avoir un contrat écrit que celles travaillant dans le secteur du cacao en Afrique. Les personnes travaillant dans le secteur de la banane en Amérique latine ont aussi rapporté travailler un plus grand nombre d'heures ; elles étaient plus susceptibles d'être payées pour effectuer un travail supplémentaire et elles gagnaient beaucoup plus. Les travailleurs latino-américains bénéficiaient également d'une meilleure protection de leurs droits de travailleurs. Ils profitaient fréquemment d'une représentation syndicale et rapportaient avoir plus souvent accès aux mécanismes de recours. Les travailleurs en Amérique latine avaient aussi un bien meilleur accès aux équipements de protection individuelle (EPI) et aux équipements permettant une économie de main d'œuvre. Cela incluait des bottes de protection, des gants et un masque à gaz/nasal pour les pulvérisations. Contrairement aux producteurs de cacao en Afrique de l'Ouest, les personnes travaillant dans le secteur de la banane en Amérique latine avaient généralement accès gratuitement à cet EPI. Elles ont également rapporté plus souvent avoir reçu une formation sur la manière de rester en sécurité et d'utiliser l'équipement, et elles avaient un meilleur accès aux installations d'hygiène comme des douches.

# Recommandations principales

En nous appuyant sur les données collectées et en prenant en compte les recommandations spécifiques faites par les personnes interrogées de l'étude, les auteurs de la présente étude font les recommandations suivantes.

# A. Liberté d'association / Négociation collective / Syndicalisation





Secrétariat, Standards, Réseaux de producteurs, OPP, FLOCERT

L'étude a identifié des cas de violations flagrante des droits du travail (mauvais traitements, harcèlement sexuel, travail forcé, refus de paiement, refus des avantages et discrimination).<sup>2</sup> Certaines personnes interrogées ont également rapporté que la liberté d'association et la négociation collective étaient découragées ou interdites dans certaines OPP à l'étude. Ces « libertés négatives », dans certains cas supprimées localement par des normes sociales, des politiques communales et/ou des politiques de l'OPP, doivent être respectées par le biais des Standards Fairtrade (Commerce Equitable), de l'exécution et de la programmation.

Par ailleurs, Fairtrade (Commerce Equitable) n'applique pas ses principes de manière cohérente : tandis qu'il promeut activement le droit des travailleurs à organiser des négociations collectives dans les plantations certifiées selon le Standard pour les organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée, il ne promeut pas ce principe avec le même engagement dans le Standard des OPP.

- a) Bien que Fairtrade (Commerce Equitable) arbore déjà trois critères pertinents au niveau fondamental dans le Standard des OPP (3.3.13 Liberté d'adhérer à une organisation de travailleurs, 3.3.14 Permettre aux représentants syndicaux de rencontrer les travailleurs et 3.3.15 Aucune discrimination contre les travailleurs syndiqués), ceux-ci ne sont pas suffisamment respectés. Fairtrade (Commerce Equitable) possède aussi un quatrième critère encourageant la syndicalisation et la négociation collective au-dessus du seuil d'un nombre significatif de travailleurs (3.3.16 Élection d'une organisation de travailleurs), mais ceci est classé comme critère de « développement » avec les conséquences que cela implique. Ce critère pourrait être remonté au niveau fondamental afin de promouvoir le principe de représentation des travailleurs de Fairtrade (Commerce Equitable) par le biais de la syndicalisation et de la négociation collective.
- b) Une politique de soutien à la syndicalisation et à la négociation collective à l'échelle du système impliquerait une sensibilisation parallèle des membres des OPP et des travailleurs salariés aux droits des travailleurs en complément des objectifs de productivité éthique et à long terme (voir la discussion dans la Section 1. Productivité sous B. La dimension économique des droits du travail).

# B. Fonction des OPP (pour améliorer les conditions de travail)





Secrétariat, Standards, Réseaux de producteurs, OPP

La réglementation et le renforcement des capacités des ressources humaines des OPP permettraient à Fairtrade (Commerce Equitable) de créer des systèmes de contrôle plus efficaces. Un service de ressources humaines géré de manière professionnelle au sein de chaque OPP soutiendrait notamment l'audit, les formes élémentaires de diligence raisonnable en matière de droits humains et de l'environnement et la prestation de services en matière de ressources humaines. Il favoriserait également une plus grande efficacité dans le traitement des problèmes de main-d'œuvre, y compris ceux qui affectent les relations professionnelles. Afin d'atteindre des résultats uniformes,

<sup>2</sup> Ces cas ont été rapportés à Fairtrade (Commerce Equitable) dans le cadre de la Politique de protection internationale de Fairtrade (Commerce Equitable) et ont par conséquent déclenché un suivi.

la fonction des ressources humaines doit être clairement définie dans le Standard des OPP. La mise en œuvre exigerait un renforcement considérable des capacités mais cela pourrait être déployé sur plusieurs années.

#### C. Recrutement central





Secrétariat, Standards

La standardisation des conditions générales d'emploi au niveau de l'OPP conformément aux Standards Fairtrade (Commerce Equitable), à savoir le modèle cuadrilla du Pérou qui présente un recrutement central des travailleurs, sert de modèle à reproduire. Ce faisant, les relations de travail entre le producteur et la main d'œuvre salariée passeraient à une relation plus officielle avec l'OPP. Un critère dédié dans le Standard des OPP serait nécessaire pour codifier cela.

#### D. Mécanismes de réclamations





Secrétariat, Standards, FLOCERT

Concernant les organisations certifiées selon le Standard pour les organisations dépendant d'une main d'œuvre salariée de Fairtrade (Commerce Equitable), les mécanismes de réclamations pour les travailleurs sont fournis (3.5.27 Procédure de réclamations). En grande partie, ce n'était apparemment pas le cas pour les travailleurs des OPP ayant fait l'objet de cette présente étude, qui ont signalé toute une série de voies de recours externes à Fairtrade (Commerce Equitable). Un « processus de gestion des plaintes » « régi et géré localement » au Pérou a toutefois été cité comme « meilleure pratique » par un répondant clé.

La proposition d'un canal dédié aux réclamations pour les travailleurs des OPP ferait aussi office d'outil de gestion et de contrôle de la qualité utile et donnerait à Fairtrade (Commerce Equitable) la possibilité de s'engager de manière préventive sur les problèmes avant qu'ils ne prennent des dimensions négatives. Fairtrade (Commerce Equitable) doit soit renforcer les mécanismes existants, soit instituer des mécanismes entièrement nouveaux, également en vue du respect des principes directeurs des Nations Unies. FLOCERT a récemment proposé aux plaignants l'opportunité de soumettre les faits reprochés via WhatsApp. En particulier dans les OPP dont les exploitations sont dispersées géographiquement, Fairtrade (Commerce Equitable) et FLOCERT doivent s'attacher à informer les travailleurs de la nouvelle procédure relative aux faits reprochés.

Les mécanismes de plainte pour les OPP doivent aussi être activement conçus et soutenus par les syndicats et appliquer une perspective de genre, sinon ils seront inefficaces.

#### E. Conditions de vie





Secrétariat, Standards, OPP

Lorsque les membres des OPP fournissent un hébergement aux travailleurs dans le cadre de la rémunération de ces derniers, les conditions de vie doivent également être certifiées ainsi que les conditions de travail. La constatation, par exemple, que certaines personnes interrogées n'avaient pas accès à de l'eau potable propre est problématique (cela pourrait bientôt être corrigé par le nouveau critère 2019 3.3.27 De l'eau potable pour tous les travailleurs). Par ailleurs, si les conditions de vie les plus basiques ne sont pas fournies, lorsque le logement fait partie de la rémunération du travailleur, il peut s'avérer nécessaire de tirer parti de la Prime Fairtrade pour couvrir les conditions de vie minimales.

### F. Appartenance et gouvernance des OPP





Secrétariat, Standards, OPP

En ne reconnaissant pas systématiquement les travailleurs et en ne les impliquant pas dans la gouvernance des OPP, Fairtrade (Commerce Equitable) les affaiblit structurellement. Un cas de déviance positive à cet égard porte sur une OPP au Ghana, qui aurait obtenu des résultats supérieurs en raison de la participation de la main d'œuvre aux élections et à la gouvernance des OPP. Afin que Fairtrade (Commerce Equitable) puisse mieux équilibrer, de manière systématique, les positions légitimes de la demande de main d'œuvre par rapport à l'offre de main d'œuvre, un formulaire de codétermination de la gouvernance d'entreprise est conseillé (qui est pratiqué avec succès en Allemagne, par exemple – voir 6. Codétermination de la gouvernance d'entreprise sous B. La détermination économique des droits du travail). En faisant cela, non seulement l'adhésion à l'OPP serait étendue à certaines catégories de travailleurs (notamment les métayers et les travailleurs permanents), mais un tiers du comité serait également représenté par l'offre de main-d'œuvre. À cette fin, les critères 4.1.14 Participation des travailleurs à l'Assemblée générale et 4.2.2 Définition de l'adhésion et informations sur les membres devraient être révisés.

#### G. Mécanismes de vote des OPP





Secrétariat, Standards, OPP, FLOCERT

Un certain nombre de membres d'OPP se sont plaints de ne pas pouvoir être en mesure de donner leur avis, par exemple, sur le type de produits phytosanitaires à acheter et sur le moment où ils devraient être appliqués. Lorsque cela se produit, et pour contrer une manière opaque et centralisée de prise de décision des dirigeants des OPP, des mécanismes de vote internes transparents des OPP (Assemblée générale/Comité), une communication avec les membres, des mécanismes de gestion et de contrôle doivent être institués et audités. En outre, il faudrait davantage de clarté et de définition de ce qui constitue des « décisions majeures » concernant le nouveau critère 4.2.1 des OPP de Fairtrade (Commerce Equitable) relatif à une structure de vote et organisationnelle des OPP, qui spécifie que l'Assemblée générale est « l'organe de prise de décision le plus élevé où toutes les grandes décisions font l'objet de discussions et sont prises. »

# H. Fréquence des blessures





Secrétariat, Standards, OPP

Pour faire face à la fréquence des blessures, la formation de Comités de Santé et de Sécurité, en partie dirigés par des travailleurs, doit être obligatoire pour chaque OPP. Pour encourager la participation à ces comités, les membres doivent être rémunérés. Ces comités seraient en charge de la sensibilisation et de l'éducation des travailleurs sur les risques professionnels pertinents et devraient également remplir une fonction de surveillance. À cette fin, les critères 3.3.35 Représentant des questions de santé et de sécurité et 3.3.36 Sécurité du lieu de travail doivent être modifiés.

# I. Équipement de protection individuelle





Secrétariat, Standards, OPP

Comme l'obligation de Fairtrade (Commerce Equitable) relative aux EPI pour la pulvérisation de produits chimiques n'est pas stipulée avant l'année 3 selon le nouveau Standard des OPP (2019) (3.2.5 Utilisation de l'équipement de protection individuelle), les preuves que l'EPI n'est pas fourni, comme le montre cette étude, ne contreviennent donc pas au Standard actuel. Néanmoins, outre l'exposition aux produits chimiques, les exploitations présentent d'autres risques potentiels pour la santé, et des incidents sanitaires néfastes sur le lieu de travail ont par ailleurs été enregistrés dans cette étude. Tandis que le critère 3.2.5 ne couvre que l'application chimique, le critère 3.3.34 Fourniture d'équipements de protection individuelle s'applique plus largement aux EPI. Pourtant, étant donné que le critère 3.3.34 est soumis au seuil d'un nombre significatif de travailleurs / 10 travailleurs, en apparence, des milliers de travailleurs ne sont toujours pas équipés des EPI professionnels de base.

À l'avenir, si FLOCERT devait constater qu'il manque des EPI, Fairtrade (Commerce Equitable) pourrait envisager qu'il soit stipulé qu'un montant ou un pourcentage des fonds de la Prime soient dédié à l'achat des EPI au niveau de l'OPP chaque année. Cette intervention remplacerait la pratique selon laquelle cette dépense incombe au propriétaire de l'exploitation, ce qui, dans le cas de certaines OPP, est négligé.

# J. Audits FLOCERT





FLOCERT

Afin de mieux enregistrer les incidents de non-respect des dispositions sur les droits du travail de Fairtrade (Commerce Equitable), les auditeurs FLOCERT auraient besoin d'effectuer des visites sur le terrain lors des audits (nécessitant plus de temps d'audit), ils devraient être dotés des méthodes d'audit spécifiques à la main d'œuvre, et un pool d'auditeurs spécialisés devrait être créé.

# K. « Nombre significatif de travailleurs / 10 travailleurs »





Secrétariat, Standards, FLOCERT

S'il est reconnu par Fairtrade (Commerce Equitable) que les membres-exploitants des OPP embauchent aussi des travailleurs, et, en tant que tels, sont des employeurs, il s'ensuit que les membres-exploitants des OPP n'ont pas seulement des droits mais également des obligations. Par conséquent, le concept central de « nombre significatif de travailleurs » / « 10 travailleurs » doit être revisité d'un point de vue des droits humains et des droits du travail afin de s'assurer que des exigences minimales s'appliquent à tous les travailleurs. Le fait que le seuil permette à un producteur d'utiliser des équivalences de 15 600 heures par an expose un grand nombre de travailleurs réguliers à une perte des droits de base et à un risque inacceptable.

Dans la section 3 Production du Standard des OPP, la présence de la disposition « nombre significatif de travailleurs »/ « 10 travailleurs » signifie que 20 critères ne s'appliquent pas aux exploitations dans lesquelles la demande de main d'œuvre tombe en dessous du seuil dans trois sous-sections :

- 1. Liberté d'association et négociation collective : les deux critères de développement ne s'appliquent pas ;
- 2. Conditions d'emploi : aucun des critères ne s'applique ;
- 3. Santé et sécurité au travail : le critère 3.3.28-3.3.36 ne s'applique pas.

En priorité, dans l'intérêt du respect des droits humains et du travail les plus fondamentaux, Fairtrade (Commerce Equitable) doit revoir les arguments contre l'instauration de tous les critères de santé et de sécurité pour tous les travailleurs, quelle que soit la taille de l'exploitation. Ensuite, Fairtrade (Commerce Equitable) doit effectuer un

examen des critères dans les sections Conditions de travail et Liberté d'association et négociation collective pour voir quels seraient l'impact et les coûts pour les mettre à la disposition de tous les travailleurs.

Par ailleurs, une application inefficace de la disposition relative au « nombre significatif de travailleurs » a été signalée par un certain nombre de répondants Fairtrade (Commerce Equitable). En l'absence d'un registre de travailleurs au niveau de l'OPP et la pratique de contrats verbaux, la nécessité de signaler et d'appliquer la disposition relative aux « nombre significatif de travailleurs / 10 travailleurs » serait en effet difficile. Fairtrade (Commerce Equitable) aurait reconnu qu'il avait un problème avec l'application du « nombre significatif de travailleurs / 10 travailleurs » et a effectué un examen qui, entre autres, abordait la question des organisations qui franchissent le seuil. Il serait conseillé de faire passer le non-respect des Standards Fairtrade (Commerce Equitable) de base à une infraction automatique de type suspension, en prenant également en considération les risques d'atteinte à la réputation que cela implique.

#### L. Contrats verbaux





Secrétariat, Standards, OPP

Dans l'étude, certains travailleurs se sont plaints de conditions de travail défavorables, dont certaines étaient liées à l'absence de contrat (p. ex. problèmes de rémunération et d'avantages sociaux). Un consensus quasi unanime parmi les répondants s'est dégagé selon lequel, en cas de conflit, la pratique des contrats verbaux se ferait au détriment du travailleur salarié. Les retombées qui en découleraient, dans de nombreux cas, violeraient les valeurs et les intérêts fondamentaux de Fairtrade (Commerce Equitable), a-t-on soutenu. Tandis que le critère 3.3.22 Contrats de travail nouvellement introduit en 2019 exige des contrats de travail écrits et signés, il comporte également une faille dans ses conseils (« si la législation nationale accepte les contrats oraux, alors cela est également accepté tant que le contrat oral fournit les mêmes avantages qu'un contrat écrit »). Cette faille doit être comblée, car les contrats verbaux ne fonctionnement pas de la même manière que les contrats écrits.

En outre, il est conseillé de proposer des services de documentation contractuelle aux exploitants et aux travailleurs, que ce soit de la part de l'OPP ou d'un tiers. Fairtrade (Commerce Equitable) pourrait jouer un rôle actif dans la fourniture de modèles de contrat par type de travailleur et obligations. En outre, la précédente formation de Fairtrade (Commerce Equitable) sur les contrats officiels au Ghana avait été considérée comme très utile par les travailleurs.

# M. Balances de pesée de cacao



Secrétariat OPP

La pratique illégale, signalée par un certain nombre de personnes interrogées au Ghana, de commis aux achats (CA) qui pèsent des fèves de cacao à 67 kg (petite OPP) et 70 kg (grande OPP) par sac, mais ne rémunèrent que 64 kg, doit être immédiatement supprimée. À cette fin, Fairtrade (Commerce Equitable) doit (1) donner les moyens aux producteurs et à leur coopérative d'insister sur l'usage de balances appropriées et éventuellement de vérifier les poids et balances utilisés pour mesurer le poids, et (2) de disposer d'un système de signalement pour dénoncer les auteurs de ces pratiques. Il serait nécessaire de soulever ce problème auprès du gouvernement du Ghana et des Sociétés d'achat autorisées (SAA).

# N. Soutien rentable pour les OPP et les travailleurs





### Secrétariat, Réseaux de producteurs

En dehors des programmes qui soutiendraient le respect des libertés négatives, c'est-à-dire qui soutiendraient l'absence d'obstacles, de barrières ou de contraintes placés de manière externe sur les OPP et les travailleurs, les interventions à ressources relativement faibles mais intensives citées par les répondants clés comprenaient un soutien à la commercialisation fourni aux OPP, un soutien aux assurances, des registres de travailleurs et le dialogue social. Les options d'intervention en matière de coût et de classement, ainsi que leurs taux de rentabilité (ou d'utilité) respectifs au niveau des Standards et au niveau programmatique, seraient conseillés.

#### O. Officialisation





# Secrétariat, Réseaux des producteurs, OPP

L'officialisation, qui a été considérée par la plupart des répondants clés comme associée à des coûts économiques importants pour Fairtade (Commerce Equitable), pour les employeurs et pour les membres des OPP, était cependant perçue comme clairement dans l'intérêt fondamental de Fairtade (Commerce Equitable).

En élaborant une politique visant à faciliter la transition de l'économie parallèle à l'économie officielle pour les travailleurs salariés, Fairtade (Commerce Equitable) s'alignerait sur les enseignements de l'OIT. Comme cela a été indiqué notamment lors de la 103e session de la Conférence Internationale du Travail, l'OIT a reconnu que « la persistance d'une grande économie parallèle est incompatible avec des progrès substantiels vers la réalisation d'un travail décent et compromet la capacité des entreprises à devenir plus productives ». Les personnes interrogées au Pérou ont notamment affirmé que leur avantage le plus précieux était la sécurité sociale et l'assurance maladie - un témoignage de l'importance de leur relation de travail officialisée. Le contrat écrit représentait une « passerelle » vers l'officialisation.

# P. Agences de recrutement





#### Secrétariat. Standards

Les contrats entre les agences de recrutement et les OPP ont également été conseillés. Ces contrats devraient être assortis de conditions spécifiques concernant les droits des travailleurs. Par ailleurs, l'identité, le lieu, etc. des « clients » d'une agence de recrutement doivent être signalés à Fairtade (Commerce Equitable).

En outre, on pourrait concevoir que l'OPP fournisse un modèle pour les contrats écrits entre les agents de recrutement et les travailleurs et exige d'en recevoir une copie pour son administration. Le respect d'un ensemble d'exigences connexes du Standard des OPP serait une condition pour que les agents de recrutement travaillent avec l'OPP et ses membres.

# Q. Plaidoyer pour l'officialisation





Secrétariat

Dans les pays où la perspective d'une officialisation présente des obstacles majeurs, on pourrait se tourner vers le Pérou et l'Équateur, qui ont efficacement réduit les obstacles à l'entrée dans l'économie officielle. Une stratégie de transition des travailleurs de l'économie officieuse vers l'économie officielle est nécessaire, y compris la nécessité d'un engagement concerté des gouvernements par le biais d'une collaboration programmatique avec l'OIT, qui, en tant que système tripartite, est bien placé pour aider les gouvernements à s'engager.

## R. Inspections annuelles du travail entreprises par le gouvernement





Secrétariat

Il est également recommandé que les gouvernements entreprennent des inspections du travail annuelles de chaque OPP certifiée.

#### S. Interventions à forte intensité de ressources





Secrétariat

Pour financer des interventions relativement intenses en ressources, l'engagement des consommateurs est nécessaire. Les personnes interrogées ont souligné que les paiements des Primes et du Prix Minimum de Fairtade (Commerce Equitable) représentaient des interventions économiques essentielles. Si les salaires décents sont un objectif réel, le consommateur devra être sensibilisé à ce que signifie réellement un « salaire décent lié à la banane » ou un « salaire décent lié au cacao ». À cette fin, il sera nécessaire d'élaborer une feuille de route économique pour atteindre des salaires minimums spécifiques.

### T. Avantage de la Prime





Secrétariat, Standards

Les dépenses relatives aux Primes sont utilisées en partie au bénéfice de communautés entières, y compris les travailleurs. Les travailleurs salariés sont aussi, à certains moments, des bénéficiaires directs de la Prime Fairtade (Commerce Equitable). Alors que Fairtade (Commerce Equitable) dispose également d'un critère exigeant que les travailleurs bénéficient « d'au moins une activité dans votre Plan de développement Fairtrade (Commerce Equitable) » (4.1.13 Activités pour les travailleurs dans le Plan de développement Fairtade (Commerce Equitable)), aucun seuil pour la valeur de ladite activité n'est défini. Les travailleurs salariés participent rarement à la définition du contenu de l'activité en fonction de leurs besoins et de leurs priorités. Fairtade (Commerce Equitable) doit, par conséquent, exiger qu'un certain pourcentage ou une certaine partie des avantages de la Prime bénéficie aux travailleurs salariés directement/collectivement et que les travailleurs soient consultés quant à leurs besoins et le contenu de l'activité.

### U. Registre des travailleurs et modélisation





Secrétariat, Standards, Réseaux de producteurs, OPP, FLOCERT

Fairtrade (Commerce Equitable) compte 1,1 million de petits exploitants agricoles dans son système. Pourtant Fairtade (Commerce Equitable) ne sait pas combien de travailleurs salariés, en retour, aident ces producteurs.

Il est conseillé à chaque OPP de tenir un registre des travailleurs, en tenant également compte du type de travailleur (par exemple permanent, occasionnel, régulier, saisonnier, par rotation, etc.). En outre, comme le seuil du « nombre significatif de travailleurs / 10 travailleurs » est fondé sur le nombre d'heures-personnes travaillées, en l'absence d'une comptabilité rigoureuse du travail, ce seuil pourrait être facilement dépassé. Lors de la conception d'un tel programme, Fairtade (Commerce Equitable) doit envisager de modéliser l'étendue (taille de la population) des travailleurs salariés dans les OPP. Une fois que Fairtade (Commerce Equitable) sait combien de travailleurs soutiennent et, à leur tour, bénéficient du système, Fairtade (Commerce Equitable) pourrait alors démontrer que sa valeur globale de développement est bien supérieure à ce qui avait été précédemment envisagé.

### V. Symétrie des informations





Secrétariat

Pour éviter un flux d'informations unidirectionnel, et à la demande des personnes interrogées de l'étude, il est suggéré que ce rapport (ou une version abrégée de celui-ci) soit communiqué aux OPP, aux répondants clés et aux parties prenantes en général.



Chris N. Bayer, PhD, Elke de Buhr, PhD William E. Bertrand, PhD

Photo de couverture: "Kuapa Kokoo" by Emilie Persson

Photo de quatrième de couverture: "Fairtrade Bananas" by Cesar David Martínez

