|  |
| --- |
| **Document de consultation pour les parties prenantes de Fairtrade :****Diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement dans les Standards pour les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée** |
| Période de consultation | Du 19 juin au 17 août 2023 |
| Chef de projet | Jebet Yegon, Cheffe de projet principaleEleonora Gutwein, Responsable des standards |

**PARTIE 1 Présentation**

**Présentation générale du projet de révision des standards**

Les Standards Fairtrade garantissent des conditions commerciales plus équitables entre les agriculteurs et les acheteurs, protègent les droits des travailleurs et fournissent aux producteurs un cadre pour construire des exploitations agricoles et des organisations prospères. Les producteurs et les acteurs commerciaux doivent respecter les Standards Fairtrade applicables pour que leurs produits soient certifiés Fairtrade. Au sein de Fairtrade International, l’équipe Standard et Prix (S&P) est responsable du développement des Standards Fairtrade La procédure, telle qu'elle est décrite dans la [Procédure opérationnelle standard pour le développement des Standards Fairtrade](https://files.fairtrade.net/SOP_Development_Fairtrade_Standards.pdf), est pensée conformément à toutes les exigences du [Code de bonnes pratiques pour la mise en place des Standards sociaux et environnementaux (ISEAL).](https://www.isealalliance.org/sites/default/files/resource/2017-11/ISEAL_Standard_Setting_Code_v6_Dec_2014.pdf). Cela implique une vaste consultation des parties prenantes pour s’assurer que les standards nouveaux et révisés reflètent les objectifs stratégiques de Fairtrade International, sont basés sur les réalités des producteurs et des acteurs commerciaux et répondent aux attentes des consommateurs.

Nous vous invitons à participer à la consultation pour réviser le [Standard Fairtrade pour les organisations dépendant d’une main-d’œuvre salariée](https://files.fairtrade.net/standards/HL_FR.pdf). Veuillez apporter votre contribution aux propositions suggérées dans le présent document et, si possible, ajouter des explications ou des exemples pour illustrer vos déclarations. Les modifications proposées au Standard Fairtrade pour les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée sont présentées à la **Partie 2.**

**Veuillez envoyer vos commentaires à** **standards-pricing@fairtrade.net** **avant le 17 août 2023.** Si vous avez des questions concernant l'ébauche du standard ou le processus de consultation, veuillez contacter standards-pricing@fairtrade.net

**Contexte**

Le présent document de consultation présente les modifications suggérées pour le Standard Fairtrade sur les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée. Les producteurs certifiés comme étant des Organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée avec Fairtrade suivent déjà plusieurs règles de diligence raisonnable pertinentes dans le cadre de leur conformité au standard actuel.

Sur la base de ces éléments et des règles établies pour la Diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement (DRDHE) par les [Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de humains](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf) (UNGP), cette consultation suggère des propositions techniques pour des discussions avec les parties prenantes concernant la DRDHE.

À la suite de la phase de consultation, l’équipe S&P compilera vos commentaires dans un document qui sera envoyé par e-mail à tous les participants et sera également disponible sur le site web de Fairtrade International.

Pour des objectifs de révision standard spécifiques et des informations sur le processus et les délais, [veuillez vérifier l'affectation du projet](https://files.fairtrade.net/standards/Project-Assignment_HREDD_TS_HL_SPO_FR.pdf).

# La DRDHE dans les Standards Fairtrade

Le respect des droits humains et de l'environnement est au cœur de Fairtrade, et notre vision de la DRDHE est expliquée en détail [ici](https://www.fairtrade.net/standard/hredd-approach-in-fairtrade-standards). Pour rendre les activités plus équitables, tous les acteurs des chaînes d’approvisionnement sont aujourd’hui censés mener des activités de DRDHE et coopérer les uns avec les autres. De manière générale, la DRDHE est un processus visant à réduire les risques pour les droits humains et l’environnement liés aux opérations d’une chaîne d’approvisionnement spécifique.

À l’heure actuelle, l’engagement de Fairtrade en faveur des droits humains se reflète dans les standards applicables aux producteurs et aux acteurs commerciaux, qui se réfèrent à de multiples conventions de l’Organisation internationale du travail (OIT). On s’attend de plus en plus à ce que tous les acteurs de la chaîne d’approvisionnement préviennent et atténuent les risques et préjudices en matière de droits humains et d’environnement en renforçant leurs processus de diligence raisonnable.

L’idée selon laquelle les organisations professionnelles ont la responsabilité de mener à bien la DRDHE et de soutenir le travail de diligence raisonnable de leurs partenaires de la chaîne d’approvisionnement a été approuvée par le Conseil des droits humains des Nations unies en 2008. Cette responsabilité a été précisée dans les UNGP en 2011. Par la suite, une législation nationale a été adoptée (y compris la loi allemande sur la chaîne d'approvisionnement, la loi française sur la diligence raisonnable et la loi néerlandaise sur la diligence raisonnable en matière de travail des enfants, [entre autres](https://www.focusright.ch/en/rising-expectations#world-map)), rendant la DRDHE obligatoire pour de nombreuses entreprises opérant dans ces pays.

Notre objectif est d'aider les entreprises certifiées Fairtrade à prospérer dans ce nouvel environnement commercial, où la DRDHE devient la norme mondiale. Il sera plus facile pour les entreprises de commencer à renforcer progressivement leurs mesures de DRDHE *avant* que les partenaires commerciaux ou les réglementations n'exigent des progrès rapides et des investissements élevés.

Fairtrade est bien plus qu'un simple système de certification et les propositions de DRDHE pour les standards génériques Fairtrade sont complétées par notre soutien aux acteurs de la chaîne d'approvisionnement lors de leur parcours de DRDHE, avec notamment :

* **La défense des intérêts** - Fairtrade collabore avec les partenaires pour influencer les discussions politiques et sociétales afin que les lois de DRDHE tiennent compte des besoins des producteurs et des travailleurs dans les régions productrices. Les lois devraient veiller à ce que les coûts de la DRDHE soient partagés entre les acteurs de la chaîne d’approvisionnement et ne soient pas uniquement supportés par les agriculteurs et les producteurs.
* **La durabilité économique** - La Prime Fairtrade et les mécanismes de tarification visent à couvrir les coûts d'une production durable et à permettre des moyens de subsistance durables. Des prix qui s'appuient sur ces principes de durabilité économique sont essentiels pour permettre le respect des droits humains et la protection de l'environnement dans la production.
* **Salaire vital et revenu vital** - La recherche, la défense des intérêts et les projets visant à montrer ce que les revenus et les salaires décents sont dans des chaînes d'approvisionnement spécifiques, d’où ils proviennent et comment ils peuvent être rendus possibles par les prix, le développement organisationnel, la productivité et le commerce durable, constituent une partie essentielle de l'approche de la DRDHE par Fairtrade.
* **Soutien aux organisations de producteurs et à l'auto-organisation des travailleurs** - Par le bais de ses réseaux de producteurs (RP), Fairtrade aide les organisations de producteurs et l'auto-organisation des travailleurs pour développer les capacités et le pouvoir d’action de la DRDHE.
* **Le travail dans le cadre du projet et du programme** - Fairtrade rassemble les partenaires de la chaîne d'approvisionnement et permet le dialogue et les projets conjoints qui visent à améliorer les droits humains dans la production agricole.

Lorsqu'ils adoptent la DRDHE, les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée doivent tenir compte de toutes les questions relatives aux droits humains et à l'environnement reconnues dans la [Charte internationale des droits humains et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716595.pdf) Dans les secteurs où Fairtrade est présent, les droits humains peuvent être regroupés en 13 domaines veuillez consulter l'Annexe 1 du [Guide de la DRDHE pour les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf) pour de plus amples informations.

**Pourquoi la DRDHE est-elle importante pour les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée ?**

* **Un bien-être amélioré** - Avoir des outils et des mécanismes en place pour améliorer le bien-être de vos travailleurs et de vos communautés, et pour réduire le risque de conflits sociaux et de dommages environnementaux.
* **De meilleures relations de travail** - Lorsqu'une entreprise met en place la DRDHE, y compris le dialogue social avec les travailleurs, elle devient plus à même de comprendre les besoins et les attentes des travailleurs. Ainsi, la direction peut mieux répondre et identifier les moyens pertinents et réalisables de répondre aux besoins et aux attentes de ses travailleurs.
* **L’accès au marché** - Pour se conformer à la législation de la DRDHE, les acheteurs ont de plus en plus besoin d’informations sur les mesures de diligence raisonnable et les résultats de leurs fournisseurs.
* **Les opportunités à privilégier** - La DRDHE offre une façon généralement reconnue de définir les priorités de votre travail sur les questions sociales et environnementales.
* **Influencer votre chaîne logistique** -La DRDHE vous donne une meilleure chance d'influencer la façon dont vos partenaires commerciaux exercent leur diligence raisonnable.
* **Obtenir le soutien des acheteurs**- Lorsque vous avez identifié les problèmes les plus graves en matière de droits humains et d'environnement, vos acheteurs doivent vous aider à les résoudre. Les orientations internationales sur la diligence raisonnable indiquent très clairement que la DRDHE est une question de collaboration.

**Acronymes et définitions**

|  |  |
| --- | --- |
| DR | Diligence raisonnable  |
| UE | Union européenne |
| FI | Fairtrade International |
| PMF | Prix minimum Fairtrade |
| PF | Prime Fairtrade |
| HLO | Organisation de la main-d'œuvre salariée |
| DR | Diligence raisonnable  |
| HLS | Standard du Commerce Equitable Fairtrade pour les organisations dépendant main-d'œuvre salariée |
| DRDHE | Diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement |
| OIT | Organisation internationale du travail |
| ONF | Organisation nationale Fairtrade |
| ONG | Organisations non gouvernementales |
| RP | Réseau de producteurs |
| OP | Organisation de producteurs |

**Les groupes cibles de cette consultation sont :**

* Les producteurs déjà certifiés (ou intéressés à recevoir la certification) conformément au Standard Fairtrade pour les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée
* Les travailleurs et les représentants des travailleurs liés aux producteurs certifiés selon le Standard Fairtrade pour les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée
* Les détenteurs de licences, les acteurs commerciaux certifiés (ou intéressés à recevoir la certification) conformément au Standard Fairtrade pour les acteurs commerciaux
* RP, Organisations nationales Fairtrade (ONF), Fairtrade International, FLOCERT, syndicats, ONG, chercheurs, etc.

Les parties prenantes sont invitées à formuler des commentaires sur les exigences suggérées pour le Standard Fairtrade pour les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée et, dans la mesure du possible, à formuler des suggestions pour améliorer davantage le Standard.

Si vous êtes une organisation de producteurs, le RP peut organiser des ateliers et des discussions collectives sur cette consultation. Pour plus d'informations, veuillez contacter votre RP.

Les représentants des travailleurs, les syndicats et les Comités consultatifs sur les droits des travailleurs (CCDT) seront également contactés et invités par leurs RP respectifs ou par Fairtrade International à participer à des discussions ouvertes, soit dans le cadre d’ateliers, de webinaires en ligne ou d’échanges individuels.

Le temps consacré à répondre au questionnaire dépend du degré de précision de vos réponses. Votre contribution est très importante, donc n’hésitez pas à prendre votre temps, les réponses détaillées nous seront très précieuses. La version en ligne s'enregistre automatiquement afin que vous n'ayez pas à répondre à toutes les questions en une seule fois et puissiez revenir au questionnaire ultérieurement.

**Confidentialité**

Toutes les réponses seront traitées avec soin et gardées confidentielles, et les résultats de cette consultation ne seront communiqués que sous forme agrégée. Toutes les observations seront analysées et utilisées pour élaborer la proposition finale. Toutefois, lorsque nous analysons les données, nous devons savoir quelles réponses nous parviennent des producteurs, des acteurs commerciaux, des détenteurs de licence, etc., nous vous demandons donc de nous fournir des informations sur votre organisation.

**PARTIE 2 Projet de consultation sur l’ébauche des Standards**

Cette consultation est divisée conformément aux sections suivantes :

[Informations sur votre organisation 6](#_Toc139483477)

[Les cinq étapes de la procédure de DRDHE dans le Standard Fairtrade pour les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée 8](#_Toc139483478)

[Étape 1 : S’engager 9](#_Toc139483479)

[Étape 2 : Identifier 16](#_Toc139483480)

[Étape 3 : Aborder et résoudre 22](#_Toc139483481)

[Étape 4 : Suivre 29](#_Toc139483482)

[Étape 5 Communiquer 31](#_Toc139483483)

[Période de transition et applicabilité du standard révisé 32](#_Toc139483484)

[Observations générales et commentaires 33](#_Toc139483485)

# Informations sur votre organisation

Veuillez remplir les informations ci-dessous :

**Q0.1 Veuillez nous fournir des informations sur votre organisation afin que nous puissions analyser les données avec précision et vous contacter pour des clarifications, le cas échéant.**

**Les résultats de l’enquête ne seront présentés que sous une forme agrégée et toutes les informations fournies par les personnes interrogées demeureront confidentielles.**

Nom de votre organisation

FLO ID

Pays

Nom de la personne de contact

E-mail de la personne de contact

**Q 0.2 Vos réponses sont-elles fondées sur votre opinion personnelle ou s'agit-il d'une opinion collective représentant votre organisation ?**

[ ]  Opinion individuelle

[ ]  Opinion collective, représentant mon organisation/ entreprise

**Q0.3 Quelle est votre responsabilité au sein de la chaîne d'approvisionnement ? Veuillez cocher tout ce qui s’applique**

[ ]  Organisation dépendant d’une main-d'œuvre salariée

[ ]  Représentant des travailleurs

[ ]  Syndicat

[ ]  Exportateur

[ ]  Importateur

[ ]  Fabricant/ Transformateur

[ ]  Détenteur de licence

[ ]  Détaillant

[ ]  Propriétaire de marque

[ ]  Autres (veuillez préciser dans l’encadré, par ex. : ONG, Chercheur, RP, ONF, FLOCERT, FI)

**Q4 Quel est votre produit Fairtrade principal ? Veuillez sélectionner un produit.**

Si vous produisez plusieurs produits, veuillez sélectionner la dernière option et fournir plus d'informations dans l’encadré.

[ ]  Bananes

[ ]  Canne à sucre

[ ]  Céréales

[ ]  Cacao

[ ]  Café

[ ]  Cultures de fibres (y compris le coton)

[ ]  Fruits frais (autres que les bananes)

[ ]  Fleurs et plantes

[ ]  Jus de fruits

[ ]  Or

[ ]  Herbes, tisanes et épices

[ ]  Noix

[ ]  Graines oléagineuses et fruits oléagineux

[ ]  Préparations et conserves de fruits et légumes

[ ]  Thé

[ ]  Légumes

[ ]  Je ne sais pas/Cela ne me concerne pas

[ ]  Autres produits ou produits multiples (veuillez préciser ici quels produits ou si produits composites, etc.) :

**Espace commentaire**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Les cinq étapes de la procédure de DRDHE dans le Standard Fairtrade pour les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée Diagram  Description automatically generatedS'appuyant sur le [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises](https://www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/Guide-OCDE-sur-le-devoir-de-diligence-pour-une-conduite-responsable-des-entreprises.pdf), Fairtrade exigera que toutes les organisations certifiées entreprennent le processus de DRDHE en cinq étapes :1. **S’engager** à respecter les droits humains et l’environnement.
2. **Identifier** les problèmes importants liés aux droits humains et à l'environnement en rapport avec leurs opérations et chaînes de valeur.
3. Prendre des mesures pour **aborder et résoudre** ces problèmes.
4. **Suivre** la progression.
5. **Communiquer** ce travail aux intervenants.

À chaque étape, les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée sont censées consulter toutes les personnes concernées par leurs activités : les travailleurs (y compris les femmes, les hommes, les migrants et les jeunes), les syndicats, les personnes vivant à proximité de leurs activités et les experts locaux. Le dialogue social avec les travailleurs, les comités de travailleurs et/ ou les syndicats sera au cœur de la diligence raisonnable des organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée.Le tableau ci-dessous indique comment les cinq étapes de la DRDHE correspondent aux nouvelles exigences suggérées du Standard Fairtrade pour les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **DRDHE processus étape** | **Exigences suggérées Fairtrade** | **Type d’exigence** | **Applicable l'année de la certification** |
| **0** | **1** | **3** |
| 1. ***S’ENGAGER***
 | *Engagement écrit à respecter les droits humains et environnementaux* | Base |  |  |  |
| *Sensibilisation* | Base |  |  |  |
| *Respect du droit national* | Base |  |  |  |
| *Résultats d'audit partagés avec les travailleurs* | Base |  |  |  |
| *Composition du Comité de conformité Fairtrade* | Base |  |  |  |
| *Tâches du comité de conformité Fairtrade* | Base |  |  |  |
| 1. ***IDENTIFIER***
 | *Évaluation des risques* | Base |  |  |  |
| *Mécanisme d'examen des plaintes* | Base |  |  |  |
| *Sensibilisation au mécanisme de résolution* | Base |  |  |  |
| 1. ***ABORDER ET RÉSOUDRE***
 | *Droits humains et politiques environnementales* | Base |  |  |  |
| *Plan d’action* | Base |  |  |  |
| *Planification participative*  | Dév. |  |  |  |
| *Procédure de résolution* | Base |  |  |  |
| *Systèmes de surveillance et de résolution* | Dév. |  |  |  |
| *Dialogue avec les acheteurs* | Base |  |  |  |
| 1. ***SUIVRE***
 | *Suivi des activités de diligence raisonnable* | Base |  |  |  |

Il est important de noter que les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée mettent déjà en place plusieurs activités de DRDHE. Ces dernières incluent notamment l'évaluation des risques, la formation du personnel et des travailleurs sur les questions environnementales et sociales, ainsi que l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques sur le travail des enfants et le genre. Les sections suivantes présentent en détail les cinq étapes de la DRDHE, ainsi que les exigences correspondantes suggérées dans le Standard Fairtrade pour les organisations dépendant d’une main-d’œuvre salariée. |

# Étape 1 : S’engager

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| La première étape de DRDHE est que votre organisation s’engage publiquement à respecter les droits humains et l’environnement et à faire preuve de diligence raisonnable. À cette étape, toutes les organisations sont censées mettre en œuvre différentes mesures en matière d'engagement et de sensibilisation. Pour ce faire, votre organisation peut :1. **Favoriser l'adhésion de la direction, du personnel et des représentants des travailleurs.** La sensibilisation et le soutien de la direction aux travaux de DRDHE sont essentiels dès le départ. Les représentants des travailleurs et le personnel travaillant sur les questions environnementales ou sociales doivent également être formés aux droits humains et à la DRDHE.
2. **Développer un engagement et le rendre opérationnel pour respecter les droits humains et l’environnement.** Votre premier engagement en matière de droits humains et d'environnement n'a pas besoin d'être long ou compliqué ([veuillez consulter l'exemple à la page neuf du Guide de la DRDHE pour les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf)). Votre engagement devrait tenir compte des commentaires du personnel et des travailleurs et être approuvé par la haute direction. Lorsque votre travail de DRDHE a progressé après quelques années, vous pouvez mettre à jour votre engagement et inclure davantage d'informations sur la façon dont vous avez organisé votre processus de diligence raisonnable.
3. **Sensibiliser.**
* Informer et éduquer votre conseil d'administration, votre direction, votre personnel, vos travailleurs, vos fournisseurs et vos autres partenaires sur leurs droits et responsabilités ainsi que sur l'engagement de votre organisation en faveur des droits humains, de la durabilité environnementale et de la diligence raisonnable ;
* Influer sur les attitudes et les comportements en matière de protection des droits humains et d’environnement.

**Les activités de sensibilisation peuvent comprendre:*** Des formations organisées par des membres du personnel ou des experts externes ;
* La production de ressources éducatives comme des infographies et des vidéos ;
* La mise en place des points focaux qui aident les autres membres du personnel ou les travailleurs en répondant aux questions et en recherchant un soutien spécialisé, le cas échéant ;
* La tenue ou la participation à des événements tels que des tables rondes, des séminaires, des ateliers et des démonstrations ;
* La participation des syndicats ou d'autres représentants des travailleurs à la sensibilisation des travailleurs ;
* L'utilisation de groupes en ligne et des réseaux sociaux tels que Facebook/ WhatsApp/ Signal ;
* L'utilisation de la radio communautaire, des communiqués de presse, des articles d'opinion ou des arts comme le théâtre de rue

Vous pouvez demander du matériel de sensibilisation ou de formation à votre interlocuteur au sein du RP. Des ateliers et du matériel sont également souvent disponibles auprès des administrations locales et des organisations de la société civile. **Les modifications suggérées sont les suivantes :** * 1. **Une nouvelle exigence de base, année 0 pour les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée qui s'engagent à respecter les droits humains et l'environnement.**

**NOUVEAU Engagement écrit à respecter les droits humains et l'environnement**

|  |
| --- |
| **Application :** entreprises |
| **Base** | Vous vous engagez par écrit à respecter les droits humains et la durabilité de l'environnement en faisant preuve de diligence raisonnable et en faisant référence aux droits humains reconnus à l'échelle internationale, y compris les droits des travailleurs. Vous harmonisez vos politiques et procédures opérationnelles avec l'engagement. |
| **Année 0** |
| **Orientation :** vous pouvez combiner cet engagement avec votre énoncé de mission, mentionné dans l’exigence 1.2.2.Les droits de l'homme internationalement reconnus comprennent les droits contenus dans la [Charte internationale des droits de humains](https://www.ohchr.org/en/universal-declaration-of-human-rights) et la [Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716595.pdf).Veuillez consulter le [Guide de la DRDHE pour les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf). |

**Raisons :** en tant que base de votre responsabilité de respecter les droits humains et l'environnement, les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée doivent exprimer leur engagement à assumer cette responsabilité. Le fait de partager votre engagement avec des partenaires commerciaux, des travailleurs et d'autres parties prenantes indique que vous vous engagez à adopter des pratiques responsables et durables.**Implications :** cela implique un effort relativement faible, car l'engagement n'a pas besoin d'être long ou compliqué. Cet engagement clarifiera l’objectif de l’organisation et guidera les travaux futurs.Fairtrade International a élaboré des modèles d'orientation et d'engagement pour soutenir les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée. Vous trouverez un exemple d'engagement, que vous pouvez adapter à votre organisation, à la page 9 du [Guide de la DRDHE pour les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf).**Question 1.1.-1 : Êtes-vous d’accord avec la formulation de l’exigence ?****[ ]  D’accord****[ ]  Pas d’accord****[ ]  Sans opinion****[ ]  Je ne sais pas/ Cela ne me concerne pas****Question 1.1-2 : Si vous n'êtes pas d'accord avec la formulation proposée, veuillez fournir vos raisons et vos suggestions ici :**      * 1. **Une nouvelle exigence de base, année 1 sur la sensibilisation à l’engagement des organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée en faveur du respect des droits humains et de l’environnement.**

**NOUVEAU Sensibilisation**

|  |
| --- |
| **Application** : entreprises |
| **Base** | Vous formez votre conseil d'administration, votre direction, vos employés et vos travailleurs à votre engagement pour respecter les droits humains et l'environnement, ainsi qu'à ses implications pour vos activités.Vous informez vos proches, vos acheteurs et vos sous-traitants. |
| **Année 1** |
| **Orientation** : la bonne pratique consiste à rendre cet engagement public en ligne. La formation des travailleurs peut comprendre un atelier avec des représentants des travailleurs et l'affichage de l'engagement sur un tableau auquel les travailleurs peuvent accéder.Veuillez consulter le [Guide de la DRDHE pour les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf). |

**Raisons :** avec cette exigence, l’organisation dépendant d’une main-d'œuvre salariée est tenue de sensibiliser ses parties prenantes aux droits humains et à l’engagement de l’organisation, influençant ainsi les attitudes et les comportements en faveur de la protection des droits humains et de la durabilité environnementale.**Implications** : un programme de sensibilisation peut être mis en œuvre dans un cadre qui existe déjà. Pour les travailleurs, par exemple, cela peut se faire lors d'une Assemblée générale. Les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée devraient disposer d'une expertise interne ou externe pour soutenir la formation sur l'engagement à respecter les droits humains et l'environnement. **Question 1.2.-1 : Êtes-vous d’accord avec la formulation de l’exigence ?****[ ]  D’accord****[ ]  Pas d’accord****[ ]  Sans opinion****[ ]  Je ne sais pas/ Cela ne me concerne pas****Question 1.2-2 : Si vous n'êtes pas d'accord avec la formulation proposée, veuillez fournir vos raisons et une suggestion ici :**      * 1. **Une nouvelle exigence de base, année 0 sur le respect du droit national.**

**NOUVEAU Respect du droit national**

|  |
| --- |
| **Application**: enterprises |
| **Base** | Rien n'indique que votre entreprise enfreint la législation nationale sur les sujets couverts par le présent Standard. |
| **Année 0** |

**Raisons :** la section d'introduction du Standard Fairtrade pour les organisations dépendant d’une main-d’œuvre salariée stipule que Fairtrade International exige que les entreprises respectent toujours la législation nationale sur les sujets couverts par le standard. Cette nouvelle exigence permettra à Fairtrade d'agir en cas de violation des législations nationales sur les sujets couverts par ce standard.**Implications** : les cas de non-respect du droit national seront signalés. Les organisations devraient avoir une bonne connaissance des législations nationales applicables.**Question 1.3.-1 : Êtes-vous d’accord avec la formulation de l’exigence ?****[ ]  D’accord****[ ]  Pas d’accord****[ ]  Sans opinion****[ ]  Je ne sais pas/ Cela ne me concerne pas****Question 1.3-2 : Si vous n'êtes pas d'accord avec la formulation proposée, veuillez fournir vos raisons et vos suggestions ici :**      * 1. **Renforcement de l'exigence 1.1.2 du Standard Fairtrade pour les organisations dépendant d’une main-d’œuvre salariée sur le partage des résultats d’audit avec les travailleurs.**

**Résultats d'audit partagés avec les travailleurs (exigence révisée, modifications surlignées en rouge)**

|  |
| --- |
| **Application :** entreprises |
| **Base** | Votre entreprise partage les résultats d’audit avec les travailleurs après chaque audit, dans un format et un langage accessibles aux travailleurs.Les résultats d'audit sont également partagés avec l'Assemblée générale. Les représentants des travailleurs participent à la réunion d'ouverture et de clôture de l'audit pour que les travailleurs puissent participer davantage et mieux comprendre le processus de conformité. Les résultats de l'audit sont discutés avec les représentants des travailleurs, qui peuvent proposer des mesures correctives.  |
| **Année 1** |
| **Orientation** : les réunions d'ouverture et de clôture d'audit sont organisées dans un lieu facilement accessible pour les représentants des travailleurs.  |

**Raisons :** la présente proposition renforce l’exigence 1.1.2 du Standard Fairtrade pour les organisations dépendant d’une main-d’œuvre salariée en rendant obligatoire la participation des représentants des travailleurs à l’ouverture et à la clôture de la réunion d’audit pour que les travailleurs puissent participer davantage et mieux comprendre le processus d’audit.**Implications** : la communication des résultats d’audit auprès des travailleurs est une pratique déjà mise en œuvre (exigence 1.1.2 du Standard Fairtrade pour les organisations dépendant d’une main-d’œuvre salariée). L'invitation de représentants des travailleurs à participer à l'ouverture et à la clôture de la réunion d'audit est mentionnée comme étant la meilleure pratique dans le standard actuel et n'est donc pas obligatoire. La nouvelle exigence oblige les représentants des travailleurs à participer aux réunions, pour que les travailleurs puissent participer davantage et pour leur montrer comment l'organisation fonctionne. **Question 1.4-1 Êtes-vous d’accord avec la formulation de l’exigence ?****[ ]  D’accord****[ ]  Pas d’accord****[ ]  Sans opinion****[ ]  Je ne sais pas/ Cela ne me concerne pas****Question 1.4-2 : Si vous n'êtes pas d'accord avec la formulation proposée, veuillez fournir vos raisons et vos suggestions ici :**      * 1. **Une nouvelle exigence de base, année 1 sur la création d'un Comité de conformité Fairtrade (CCF) pour s'assurer que les travailleurs sont engagés et impliqués dans la mise en œuvre des Standards Fairtrade.**

**NOUVEAU Composition du Comité de conformité Fairtrade**

|  |
| --- |
| **Application :** entreprises  |
| **Base** | Un Comité de conformité Fairtrade (CCF) est créé pour que les travailleurs des comités de travail existants puissent informer de la mise en œuvre des exigences du présent Standard.Les membres du CCF sont démocratiquement élus par les travailleurs et sont formés sur les Standards Fairtrade. Le CCF est composé de représentants des travailleurs et intègre au minimum : * Le Président et un membre du Comité de santé et de sécurité au travail
* Le Président et un membre du Comité sur la Prime Fairtrade
* Le cas échéant, les syndicats représentant les travailleurs dans l'entreprise ou, en leur absence, un représentant des travailleurs (un pour chaque syndicat). Si un seul syndicat représente la main-d'œuvre, deux de ses représentants peuvent y assister.

En cas de domaines multiples, il existe des CCF dans chaque plantation affiliée aux domaines multiples. Il peut aussi y avoir un CCF centralisé au siège social.Le CCF élit son Président et veille à ce qu'une liste à jour soit accessible à tous les travailleurs dans l’espace de travail.  |
| **Année 1** |
| **Orientation :** si vous avez un Comité pour les femmes en place, comme meilleure pratique, vous avez également un membre et un Président au CCF. Dans le cadre des tâches convenues (exigence 1.2.1 MS) l'agent Fairtrade agit comme agent de liaison entre les comités de travail pour appuyer la création du CCF. Il est recommandé que le CCF établisse et suive des termes de référence qui définissent sa composition et son objectif. Consultez [le Standard Fairtrade pour les organisations dépendant d’une main-d’œuvre salariée](https://files.fairtrade.net/standards/HL_FR.pdf) pour vérifier le champ d'application du Comité de santé et de sécurité au travail (exigence 3.6.3) et du Comité sur la Prime Fairtrade (exigence 2.1.1). |

**Raisons :** offrir aux travailleurs la possibilité de participer à la mise en œuvre des Standards Fairtrade, leur donner les moyens de jouer leur rôle dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail et veiller à ce qu'ils soient correctement formés**.****Implications :** la société devrait veiller à ce que des élections libres et démocratiques soient organisées pour former le CCF. Les membres du comité devront recevoir une formation sur les Standards Fairtrade et sur les activités de suivi, qui devraient avoir lieu pendant les heures de travail convenues. **Question 1.5-1 : Êtes-vous d’accord avec la formulation de l’exigence ?****[ ]  D’accord****[ ]  Pas d’accord****[ ]  Sans opinion****[ ]  Je ne sais pas/ Cela ne me concerne pas****Question 1.5-2 : Si vous n'êtes pas d'accord avec la formulation proposée, veuillez fournir vos raisons et vos suggestions ici :**      * 1. **Une nouvelle exigence de base, année 3 détaillant la tâche du CCF.**

**NOUVEAU Tâches du CCF**

|  |
| --- |
| **Application :** entreprises |
| **Base** | Les tâches de la CCF comprennent, sans s'y limiter :* Se réunir au moins une fois par an pour procéder à une évaluation des services et conditions fournis par la direction dans les domaines prioritaires, comme l'exigent les Standards Fairtrade
* Documenter les conclusions de l'évaluation dans un rapport à l'aide d'un modèle
* Transmettre le rapport à la direction
* Présenter le rapport aux travailleurs à l'Assemblée générale, en donnant à la direction la possibilité de partager ses activités de suivi
* Rencontrer les auditeurs pour discuter des travaux du comité pendant l’audit
 |
| **Année 3** |
| **Orientation :** les membres du comité sont libres de toute pression, influence indue ou répercussion de la part de la direction relativement aux activités de leur comité. |

**Raisons :** il existe un certain nombre de comités en milieu de travail dans le Standard Fairtrade pour les organisations dépendant d’une main-d’œuvre salariée (par ex. : le Comité sur la Prime, le Comité de santé et de sécurité au travail, etc.). Il est donc important que le rôle et les tâches du CCF soient clairement expliqués afin qu’il ne recoupe pas les domaines de responsabilité des comités de travailleurs existants.**Implications :** la formation et le renforcement des capacités des travailleurs seront nécessaires pour qu'ils comprennent le rôle du CCF et les avantages qu'il pourrait leur apporter. L'Assemblée générale devra également revoir sa constitution pour y inclure le rôle et la fonction du CCF. **Question 1.6-1 : Êtes-vous d’accord avec la formulation de l’exigence ?****[ ]  D’accord****[ ]  Pas d’accord****[ ]  Sans opinion****[ ]  Je ne sais pas/ Cela ne me concerne pas****Question 1.6-2 : Si vous n'êtes pas d'accord avec la formulation proposée, veuillez fournir vos raisons et vos suggestions ici :**      **Question 1.7 : Voyez-vous des implications supplémentaires en rapport avec la mise en œuvre des exigences suggérées à l’Étape 1 : S’engager ?**      |

# Étape 2 : Identifier

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| La deuxième étape du processus de DRDHE consiste à identifier les risques et les problèmes les plus graves et les plus courants (ou « importants ») en matière de droits humains et d'environnement liés à votre organisation et à votre production. Veuillez noter que cette évaluation porte sur les risques et les problèmes pour les personnes et l'environnement, et non sur les risques pour votre entreprise.Les risques humains et environnementaux sont générés par de multiples causes directes et indirectes au niveau de l'exploitation, du pays et de la chaîne d'approvisionnement. Les causes profondes peuvent inclure les prix bas, la pauvreté, la mauvaise gestion des ressources humaines, les obstacles structurels à l'accès aux droits, la discrimination, les catastrophes environnementales, la division inéquitable de la valeur dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et les services publics limités. Mais vous ne pouvez gérer les risques et les problèmes que si vous les identifiez et les documentez au préalable**.**Les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée ne sont pas censées éliminer elles-mêmes les risques pour les droits humains ou l’environnement, mais elles peuvent travailler avec les fournisseurs, les acheteurs, les gouvernements et la société civile. Il est essentiel de montrer que vous reconnaissez et comprenez vos risques principaux. Si certains problèmes sont courants dans votre pays ou votre secteur de production, les acheteurs s'attendent de plus en plus à ce que vous les reconnaissiez et expliquiez comment vous les gérez.Il existe deux outils clés pour identifier et suivre les risques et les problèmes liés aux droits de humains et à l'environnement : l'évaluation des risques et le mécanisme de résolution.**Évaluation des risques** Dans le cadre de la DDHRE, l’évaluation des risques consiste à identifier et à évaluer les effets négatifs réels et potentiels sur les travailleurs, les parties prenantes et l’environnement liés aux activités et aux relations commerciales de votre organisation. L'évaluation devrait être participative, inclusive et menée au moins tous les trois ans.**Votre évaluation des risques doit comprendre les étapes suivantes :*** Cartographier les risques pour les droits humains et l’environnement qui sont courants dans votre pays et votre secteur de production
* Évaluer les risques liés à vos opérations et chaînes d'approvisionnement spécifiques
* Identifier et évaluer de façon plus détaillée au moins trois des défis les plus importants
* Identifier les groupes de personnes les plus vulnérables et analyser les facteurs qui affectent leur vulnérabilité, tels que la protection juridique limitée de l’état, le faible accès à des services publics de qualité ou le travail sans contrat (par exemple, les travailleurs migrants dépourvus de documents légaux et n’ayant pas ou peu accès à des services publics (de protection) ou le droit de travailler légalement).

Fairtrade a développé une [Carte des risques Fairtrade](https://riskmap.fairtrade.net/) et un [Outil d'évaluation des risques pour les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https://files.fairtrade.net/standards/HREDD-risk-assessment-tool-for-HLOs.xlsm&wdOrigin=BROWSELINK) conçus pour aider ces organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée et les organisations d'agriculteurs à évaluer leurs risques en matière de droits humains et d'environnement. Cependant, tant que vous suivez un processus similaire, vous êtes bien sûr libre d'utiliser d'autres méthodes. **Mécanisme d'examen des plaintes**Un mécanisme d'examen des plaintes est un processus officiel de réception et de traitement des plaintes des travailleurs, du personnel, des membres de la communauté locale et d'autres personnes et groupes**.** Ces plaintes**:*** Vous permettent de répondre rapidement aux préoccupations et aux incidents, avant que le problème ne s'aggrave
* Vous fournissent des informations sur l'augmentation des risques et des problèmes, afin que vous puissiez envisager de renforcer vos politiques et pratiques connexes.

Les plaintes peuvent porter sur diverses questions, notamment :* Ls discrimination
* Les problèmes liés aux conditions de travail ou aux rémunérations
* Les pratiques de travail déloyales
* L’équipement de santé et de sécurité inadéquat
* Les mauvaises pratiques des courtiers en emploi ou des fournisseurs utilisés par l'organisation
* L'utilisation excessive des ressources en eau causant des problèmes à la communauté locale
* L’utilisation déloyale des primes Fairtrade
* La violation des standards Fairtrade

Il est primordial que la procédure de plainte a) permette de déposer des plaintes anonymes par écrit et oralement et b) veille à ce que les personnes qui déposent des plaintes ne soient pas victimes de représailles ou de préjudice.Vous pouvez commencer par créer un Comité d’examen des plaintes. Le comité peut proposer une procédure de réclamation précisant la façon dont les plaintes sont déposées, traitées et enregistrées, et il sera également responsable du traitement des plaintes. Pour s'assurer que les plaintes sont traitées équitablement, la composition du comité devrait être diversifiée en fonction du sexe, de l'âge, etc.**Les modifications suggérées sont les suivantes :** * 1. **Une nouvelle exigence de base année 1 sur la réalisation d'une évaluation des risques pour les droits humains et l'environnement.**

**NOUVEAU Évaluation des risques**

|  |
| --- |
| **Application** : entreprises |
| **Base** | Vous effectuez une évaluation des risques pour les droits humains et l'environnement au moins tous les trois ans :1. Cartographiez les risques et les défis courants dans votre région et votre secteur de production, en tenant compte des données externes et de la recherche.
2. Engagez des représentants des travailleurs pour évaluer les risques liés à votre secteur de production et pour identifier au moins trois problèmes les plus importants.
3. Évaluez les problèmes les plus importants et leurs causes profondes.
4. Identifiez les groupes vulnérables de personnes qui sont ou pourraient être touchés.

Vous renforcez vos méthodes d'évaluation au fil du temps.  |
| **Année 1** |
| **Orientation :** la reconnaissance de vos risques et défis vous permet d'y faire face avant qu'ils ne s’aggravent et renforce votre crédibilité auprès des partenaires commerciaux et autres parties prenantes. Incluez le travail des enfants et le travail forcé dans vos questions principales si Fairtrade ou une autre source fiable a identifié ces sujets comme présentant un risque élevé dans votre pays et votre secteur de production. Vous pouvez également faire participer les membres de la communauté, les syndicats, les autorités locales et/ ou les acheteurs.Dans toute organisation ou société, certains groupes de personnes sont désavantagés. Il peut s'agir, par exemple, des travailleurs migrants, des femmes et des filles, des jeunes, des minorités, des peuples autochtones, etc. Bien que tous vos travailleurs puissent avoir un certain degré de vulnérabilité à la pauvreté, l'objectif ici est d'identifier plus spécifiquement certains groupes. Vous pouvez choisir d'utiliser l'[Outil Fairtrade d'évaluation des risques de diligence raisonnable](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https://files.fairtrade.net/standards/HREDD-risk-assessment-tool-for-HLOs.xlsm&wdOrigin=BROWSELINK) pour vous guider à travers ce processus d'évaluation de base des risques et vous offre des données pertinentes ainsi que des résultats de recherche. De plus, vous pouvez utiliser d'autres outils d'évaluation des risques environnementaux et sociaux pour effectuer une analyse plus approfondie de vos problèmes à haut risque. Pour obtenir plus de conseils, veuillez consulter le [Guide de la DRDHE pour les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf).  |

**Raisons :** l'évaluation des risques permet à l’organisation dépendant d’une main-d'œuvre salariée d'identifier et d'évaluer les risques indésirables réels et potentiels et de les traiter avant qu'ils ne s’aggravent. **Implications :** les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée nouvellement familiarisées avec la DRDHE devront prendre les mesures nécessaires pour procéder à une évaluation de base des risques en matière de droits humains et d'environnement. Fairtrade a développé un [Outil d'évaluation des risques pour les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https://files.fairtrade.net/standards/HREDD-risk-assessment-tool-for-HLOs.xlsm&wdOrigin=BROWSELINK) qui peut guider votre organisation à travers un processus de DRDHE d'évaluation de base des risques. Vous pouvez choisir d'utiliser d'autres outils ou d'intégrer l’analyse des droits humains et de l’environnement dans vos processus existants d'évaluation des risques.**Question 2.1.-1 : Êtes-vous d’accord avec la formulation de l’exigence ?****[ ]  D’accord****[ ]  Pas d’accord****[ ]  Sans opinion****[ ]  Je ne sais pas/ Cela ne me concerne pas****Question 2.1-2 : Si vous n'êtes pas d'accord avec la formulation proposée, veuillez fournir vos raisons et vos suggestions ici :*** 1. **Renforcement de l'exigence sur la procédure de réclamation (3.5.27 - Consultez ci-dessous le texte rayé) afin de garantir qu'elle est fondée sur les droits humains.**

**NOUVEAU Mécanisme d'examen des plaintes fondé sur les Droits humains**

|  |
| --- |
| **Application :** entreprises |
| **Base** | Vous avez un mécanisme d'examen des plaintes qui permet aux travailleurs, aux membres de la communauté et à d'autres personnes et groupes, y compris des tiers, de porter plainte de façon anonyme pour injustice, préjudice ou fraude liés à votre organisation, y compris les préjudices environnementaux. Le mécanisme d'examen des plaintes :* est accessible dans votre ou vos langues nationales et permet de déposer des plaintes verbales ou écrites
* respecte l'anonymat des plaignants et les protège contre les représailles, les menaces ou les préjudices
* veille à ce que les décisions soient prises par un comité formé, diversifié et impartial, suivant une procédure claire et limitée dans le temps et en tenant toutes les parties informées des progrès réalisés
* permet les appels
* s'assure que les mesures de suivi sont mises en œuvre dans les temps opportuns par le niveau et l'unité/ le comité appropriés de votre organisation
* garantit un traitement confidentiel et fondé sur les droits des réclamations sensibles telles que le harcèlement sexuel
* s'aligne sur les droits humains reconnus à l'échelle internationale et sur les lois nationales.

Les plaintes concernant le harcèlement sexuel sont adressées à des femmes spécialement nommées ou à des comités de femmes, liés à un cadre supérieur féminin dans la mesure du possible et ayant un accès direct au Directeur général. Les mêmes principes s'appliquent en cas de harcèlement sexuel de groupes autres que les femmes.Le comité de réclamation comprend au moins un syndicat, le cas échéant, et deux représentants élus des travailleurs représentant les travailleurs et travailleuses et d'autres groupes vulnérables.Le cas échéant, vous signalez les violations des droits humains aux agences nationales compétentesIf relevant, you report human rights violations to relevant national agencies |
| **Année 0** |
| **Orientation :** un mécanisme d'examen des plaintes est conçu pour aider votre organisation à prendre connaissance des plaintes tôt, avant que les problèmes ne s'aggravent. Pour obtenir plus de conseils, veuillez consulter le [Guide de la DRDHE pour les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf). |

**Exigence 3.5.27 devant être remplacée par la nouvelle exigence relative au mécanisme d'examen des plaintes**

|  |  |
| --- | --- |
| ~~Base~~ | ~~Votre entreprise~~ **~~a~~** ~~mis en place une procédure d’examen des plaintes communiquée aux travailleurs et qui :~~* ~~permet aux travailleurs de déposer des plaintes directement et anonymement ;~~
* ~~permet des plaintes directes et anonymes de tiers ;~~
* ~~s'assure que des résolutions sont décidées et qu’elles sont mises en œuvre dans les temps opportuns ;~~
* ~~Protège les travailleurs qui déposent des plaintes contre les représailles ;~~
* ~~Relève entièrement du plaignant et permet un processus d'appel.~~
* ~~Comprend une procédure pour les cas de harcèlement sexuel (~~[~~consultez l’exigence 3.1.6~~](#ThreeOneSix)~~)~~

~~L'entreprise~~ **~~s'assure~~** ~~que les travailleurs connaissent et comprennent parfaitement la procédure et savent qu'ils ont le droit d'être entendus et de faire appel à une partie indépendante.~~~~Les plaintes concernant le harcèlement sexuel~~ **~~sont adressées~~** ~~à des femmes spécialement nommées ou à des comités de femmes, liés à un cadre supérieur féminin dans la mesure du possible et ayant un accès direct au Directeur général. Les mêmes principes s'appliquent en cas de harcèlement sexuel de groupes autres que les femmes.~~~~Cette procédure d’examen des plaintes~~ **~~est conforme~~** ~~à la législation nationale.~~ |
| ~~Année 0~~ |
| **~~Orientation :~~** ~~une procédure d’examen des plaintes est une procédure de résolution des conflits. Les représentants syndicaux/des travailleurs devraient être formés à cette procédure et jouer un rôle actif dans sa mise en place. Toutes les plaintes présentées font l'objet d'une enquête, d'un suivi et sont documentées.~~ |

**Raisons :** la mise en place d’un mécanisme d'examen des plaintes est primordiale pour identifier les risques en matière de droits humains et d’environnement. Il sert de système d'alerte précoce pour appuyer l'évaluation des risques, puisqu'il s'agit d'un processus officiel pour recevoir les plaintes des intervenants et y répondre. **Implications** : les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée devront renforcer la procédure actuelle de résolution pour veiller à ce qu'elle soit fondée sur les droits humains conformément aux droits humains internationalement reconnus et aux lois nationales. Les UNGP offrent des conseils pour des mécanismes d’examen des plaintes efficaces et ces critères peuvent être trouvés dans le [Guide de la DRDHE pour les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf). **Question 2.2.-1 : Êtes-vous d’accord avec la formulation de l’exigence ?****[ ]  D’accord****[ ]  Pas d’accord****[ ]  Sans opinion****[ ]  Je ne sais pas/ Cela ne me concerne pas****Question 2.2-2 : Si vous n'êtes pas d'accord avec la formulation proposée, veuillez fournir vos raisons et vos suggestions ici :**      * 1. **Une nouvelle exigence de base, année 1 qui garantit que les travailleurs sont informés du mécanisme d’examen des plaintes**

**NOUVEAU Sensibilisation au mécanisme d'examen des plaintes**

|  |
| --- |
| Application : entreprises |
| Base | Vous informez tous vos travailleurs au sujet du mécanisme d'examen des plaintes et vous prenez des mesures annuelles pour le faire connaître et le rendre accessible aux travailleurs, aux communautés environnantes et aux autres parties prenantes. Vous améliorez le mécanisme et vos opérations pour prévenir les préjudices futurs grâce à une analyse régulière des cas d’examen de plainte et à un dialogue avec les principales parties prenantes, y compris les syndicats ou, lorsqu'aucun syndicat n'est actif, d'autres organisations représentant les intérêts des travailleurs.  |
| Année 1 |
| **Orientation :** les principales parties prenantes sont les syndicats ou, lorsqu'aucun syndicat n'est actif, d'autres organisations représentant les intérêts des travailleurs. La bonne pratique consiste à rendre cet engagement public en ligne. Pour obtenir plus de conseils, veuillez consulter le [Guide de la DRDHE pour les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf). |

**Raisons** : les travailleurs et les autres parties prenantes doivent connaître le mécanisme d'examen des plaintes pour que ce dernier soit utile.**Implications** : les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée devront prendre des mesures actives pour sensibiliser les travailleurs et les principales parties prenantes au mécanisme d’examen des plaintes.**Question 2.3.-1 : Êtes-vous d’accord avec la formulation de l’exigence ?****[ ]  D’accord****[ ]  Pas d’accord****[ ]  Sans opinion****[ ]  Je ne sais pas/ Cela ne me concerne pas****Question 2.3-2 : Si vous n'êtes pas d'accord avec la formulation proposée, veuillez fournir vos raisons et vos suggestions ici :**      **Question 2.4 : Voyez-vous des implications supplémentaires en rapport avec la mise en œuvre des exigences suggérées à l’Étape 2 : Identifier ?**       |

# Étape 3 : Aborder et résoudre

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| La troisième étape du processus de DRDHE consiste à prendre des mesures pour aborder les risques et les problèmes les plus importants liés aux droits humains et à l'environnement pour votre organisation. Plus précisément, ces actions visent à prévenir, atténuer ou résoudre les problèmes importants ou à mettre fin à votre lien avec ces problèmesIl existe trois activités générales à prendre en considération :1. Développer et mettre en œuvre des politiques et des procédures pour chacun des problèmes importants (par exemple, de nombreuses organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée ont des politiques en matière de travail forcé et de non-discrimination).
2. Développer et mettre en œuvre un plan d'action qui énonce les activités concrètes de mise en œuvre de ces politiques.
3. Prendre des mesures pour résoudre les atteintes graves aux droits humains.

Il est conseillé de consulter plusieurs groupes de personnes lors de l'élaboration d'une politique ou d'un plan d'action, afin de s'assurer qu'ils sont pertinents et que les principales parties prenantes telles que le personnel, les travailleurs, les jeunes, les femmes, la direction et les experts externes les soutiennent.Pour mettre en œuvre ces politiques, vous devez élaborer un plan d'action qui énonce les premières mesures concrètes que vous prendrez pour prévenir, atténuer, cesser et résoudre les problèmes importants liés aux droits humains et à l'environnement. Un modèle de plan d'action se trouve à l'Annexe 5 du [Guide de la DRDHE pour les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf). **Résolution**Si vous identifiez des cas où les droits humains d’une personne n’ont pas été respectés, vous devez prendre des mesures de résolution. Les principales étapes sont les suivantes :1. **Chercher à mettre fin à la violation**, par exemple en l'annulant (cessation inappropriée du travail, etc.) ou en retirant en toute sécurité la personne concernée de la situation (travail d’enfant, travail forcé, harcèlement sexuel, etc.).
2. **Aider la ou les personnes concernée(s)**, par exemple en remboursant les coûts, en trouvant un autre emploi, en assurant une scolarité ou une formation ou en accordant une compensation financière ou non financière. L'objectif est de réhabiliter les victimes en les ramenant à une vie saine.
3. **Prendre des mesures pour empêcher que la violation ne se reproduise.** Cela peut comprendre toutes les activités de prévention ou d'atténuation énumérées ci-dessus.

De plus, la résolution peut comprendre **l'application de mesures disciplinaires contre le(s) contrevenant(s)**, par exemple en donnant au(x) contrevenant(s) un avertissement officiel ou en le(s) suspendant du travail pour violation grave. Veuillez noter que vous devez décrire les mesures disciplinaires possibles dans la politique pertinente afin qu'elles ne surprennent personne. Une entreprise peut rarement fournir une résolution complète par elle-même, alors n'oubliez pas de rendre compte aux agences gouvernementales concernées et de soutenir leur travail. Si les acheteurs ont contribué à la violation, par exemple en payant des prix bas, ils ont également la responsabilité de participer à la résolution.**Système de surveillance et de résolution**Lorsque le risque de travail des enfants, de travail forcé ou de violence basée sur le sexe est élevé, l’organisation dépendant d’une main-d'œuvre salariée devrait envisager de mettre en place un système de suivi et de la résolution pour traiter ces problèmes spécifiques. Il s'agirait notamment de :1. Identifier les personnes à haut risque
2. Vérifier régulièrement la sécurité des personnes identifiées
3. Résoudre les cas de violation détectés
4. Documenter le nombre de personnes à haut risque, le nombre de violations, le nombre de retraits sécuritaires et les activités entreprises pour prévenir de nouvelles violations.

Pour des suggestions sur la création d'un système de surveillance et de résolution, veuillez demander l'aide de votre RP ou de Fairtrade International.**Les modifications suggérées sont les suivantes :** * 1. **Une nouvelle exigence de base, année 3 sur l'élaboration et la mise en œuvre de politiques relatives aux droits humains et à l’environnement**

**NOUVEAU Politiques relatives aux droits humains et à l'environnement**

|  |
| --- |
| **Application :** entreprises |
| **Base** | Vous élaborez et mettez en œuvre des stratégies pour atténuer, prévenir et résoudre au moins trois des problèmes les plus importants identifiés lors de votre évaluation des risques. Vous communiquez les politiques à votre direction, à votre personnel et à vos employés.Vous examinez et révisez les politiques au moins tous les six ans. |
| **Année 3** |
| **Orientation :** l'organisation peut choisir d'avoir des politiques distinctes et complémentaires ou une politique globale. Consultez les exigences 3.3.3 sur la politique du travail des enfants et 3.3.4 sur la politique de résolution du travail des enfants.Il est également recommandé de communiquer les politiques aux sous-traitants.Pour obtenir plus de conseils, veuillez consulter le [Guide de la DRDHE pour les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf). |

**Raisons :** le Standard Fairtrade pour les organisations dépendant d’une main-d’œuvre salariée exige des entreprises qu'elles appliquent diverses politiques (par exemple, travail des enfants (3.3.3) ; résolution des problèmes liés au travail des enfants (3.3.4) ; harcèlement sexuel (3.1.6) ; mesures disciplinaires (3.1.4) ; et prévention des maladies contagieuses et des épidémies (3.6.30). La proposition visant à exiger des organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée qu'elles aient une politique relative aux droits humains et à l’environnement s'ajoute aux politiques déjà obligatoires. L'élaboration et la mise en œuvre de politiques pour les problèmes les plus importants liés aux droits humains et à l'environnement dans votre organisation vous aideront à aborder ces problèmes**.****Implications :** les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée qui n'ont pas encore de politiques en place pour les trois problèmes les plus importants identifiés dans leurs cartes des risques devront les développer et les mettre en œuvre. Fairtrade International a élaboré des orientations et des modèles pour aider les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée à mener à bien ces efforts. Veuillez consulter le [Guide de la DRDHE pour les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf).**Question 3.1.-1 : Êtes-vous d’accord avec la formulation de l’exigence ?****[ ]  D’accord****[ ]  Pas d’accord****[ ]  Sans opinion****[ ]  Je ne sais pas/ Cela ne me concerne pas****Question 3.1-2 : Si vous n'êtes pas d'accord avec la formulation proposée, veuillez fournir vos raisons et vos suggestions ici :*** 1. **Une nouvelle exigence de base, année 3 pour développer et mettre en œuvre un plan d'action visant à atténuer, à prévenir et à résoudre les**

**problèmes importants****NOUVEAU Plan d’action**

|  |
| --- |
| **Application :** entreprises |
| **Base** | Vous développez et mettez en œuvre un plan d'action pour atténuer, prévenir et résoudre vos problèmes importants, y compris au moins les problèmes couverts par vos politiques. Pour les problèmes importants identifiés, vous développez un plan d'action pour un type d'activité à partir de la liste ci-dessous :* dialogue et collaboration avec vos acheteurs, d'autres entreprises, les pouvoirs publics et/ ou les acteurs de la société civile
* sensibilisation et formation aux droits des travailleurs, aux problèmes importants liés aux droits humains et à l’environnement pour votre conseil d’administration, votre direction, votre personnel, les travailleurs et les représentants syndicaux ou les représentants des travailleurs élus
* soutien au(x) groupe(s) vulnérable(s) de personnes que vous avez identifiés

Vous avez au moins trois types d'activités dans votre plan d'action.Vous consultez les représentants des travailleurs afin d'identifier les activités appropriées.Le plan est révisé chaque année pour le tenir à jour. |
| **Année 3** |
| **Orientation :** en plus des activités mentionnées ci-dessus, vos activités peuvent également inclure la prestation de services, l'amélioration d’outils, d'installations ou de processus, des partenariats avec des organisations locales, des négociations avec les autorités locales, etc. Ces types d'activités peuvent être conditionnels à l'obtention d'un financement de la part de vos acheteurs.La sensibilisation peut se faire par le biais de présentations, de discussions et de réunions, d'affiches et de dépliants, et de programmes de formation comprenant des croquis et des jeux de rôle. Le dialogue et la formation proposés complètent votre dialogue et votre formation avec les représentants syndicaux ou les représentants des travailleurs élus (consultez les exigences 2.2.4 et 3.4.8).Pour obtenir plus de conseils, veuillez consulter le [Guide de la DRDHE pour les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf).  |

**Raisons :** les plans d'action énoncent les mesures concrètes que les organisations prendront à court terme pour prévenir, atténuer, cesser et résoudre les problèmes les plus importants en matière de droits humains et d'environnement qui ont été identifiés.**Implications** : le premier plan d'action peut être très simple et énumérera probablement les mesures qu'une organisation prend déjà pour prévenir et atténuer les risques, par exemple : la sensibilisation, la formation ou la fourniture d'outils et de services tels que l'équipement de protection individuelle, etc. Il est conseillé aux organisations d'analyser les problèmes, leurs causes profondes et les solutions possibles avant de décider des actions appropriées.Fairtrade International a développé des orientations en matière de politiques et de procédures, ainsi que des modèles de politiques pour soutenir les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée dans ces efforts. Veuillez consulter le [Guide de la DRDHE pour les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf). **Question 3.2.-1 : Êtes-vous d’accord avec la formulation de l’exigence ?****[ ]  D’accord****[ ]  Pas d’accord****[ ]  Sans opinion****[ ]  Je ne sais pas/ Cela ne me concerne pas****Question 3.2-2 : Si vous n'êtes pas d'accord avec la formulation proposée, veuillez fournir vos raisons et vos suggestions ici :**      * 1. **Une nouvelle exigence de développement, année 3 sur la planification participative et inclusive lors de l'élaboration d'un plan d'action**

**NOUVEAU Planification participative**

|  |
| --- |
| **Application :** entreprises |
| **Dév.** | Vous consultez des experts et des parties prenantes internes et externes pour déterminer des activités efficaces lorsque vous préparez votre plan d'action. Vous incluez les coûts estimés de chaque activité.Votre plan d'action est approuvé par le CCF Vous partagez le rapport de mise en œuvre des plans précédents avec le CCF. |
| **Année 3** |
| **Orientation :** en incluant les coûts estimés pour chaque activité, vous augmentez vos chances d'obtenir le soutien des acheteurs, d'ONG ou d'autres bailleurs de fonds.Les experts et les parties prenantes concernés peuvent inclure des membres de la communauté de vos zones opérationnelles et des représentants des syndicats, des organisations de la société civile, des autorités locales et gouvernementales, des instituts de recherche, etc. Pour obtenir plus de conseils, veuillez consulter le [Guide de la DRDHE pour les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf). |

**Raisons** : la consultation de parties prenantes et d'experts internes et externes aide les entreprises à cerner les impacts négatifs, à concevoir et à mettre en œuvre des mesures efficaces pour y remédier. Cela peut également augmenter vos chances d'obtenir le soutien d'acheteurs, d'ONG et d'autres bailleurs de fonds. I**mplications :** les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée devront identifier leurs parties prenantes pertinentes et trouver des façons de les mobiliser et de les consulter afin de déterminer les activités efficaces pour le plan d'action. Il s'agit d'une exigence de développement et les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée devraient s’améliorer en continu en moyenne par rapport à un système de notation.**Question 3.3.-1 : Êtes-vous d’accord avec la formulation de l’exigence ?****[ ]  D’accord****[ ]  Pas d’accord****[ ]  Sans opinion****[ ]  Je ne sais pas/ Cela ne me concerne pas****Question 3.3-2 : Si vous n'êtes pas d'accord avec la formulation proposée, veuillez fournir vos raisons et vos suggestions ici :**      * 1. **Une nouvelle exigence de base, année 0 sur la mise en place d'une procédure de résolution en cas de violations des droits humains ou de l'environnement**

**NOUVEAU** **Procédure de résolution**

|  |
| --- |
| **Application :** entreprises |
| **Base** | Vous disposez d'une procédure écrite qui guide votre travail de résolution concernant les violations des droits humains ou de l'environnement causées par votre organisation ou auxquelles elle a contribué. Vous prenez des mesures pour permettre et coopérer à la résolution de tout cas détecté. Vous engagez vos acheteurs et/ ou les autorités publiques. Dans les cas où les droits humains ou environnementaux d’une personne ont été violés, vous signalez ces derniers aux autorités publiques, conformément à la législation national |
| **Année 0** |
| **Orientation :** les mesures de résolution peuvent avoir de nombreux objectifs, notamment :* Mettre fin à la violation
* Assurer la sécurité prolongée de la ou des personnes affectée(s)
* Remettre la ou les personnes ou l'environnement dans la situation antérieure à violation
* Permettre une indemnisation ou d'autres résolutions correspondant à l'importance et à l'ampleur de la violation
* Prévenir d'autres cas

La résolution peut comprendre le retrait de la personne de la situation, la restitution, la réadaptation, l'indemnisation financière ou non financière, les excuses, la punition des auteurs d'actes répréhensibles et des projets visant à prévenir de futures violations. Lors de la détermination de la résolution, la ou les personnes affectée(s) et leurs représentants doivent être consultés, à moins que cela ne compromette leur sécurité.Vos acheteurs et/ ou les autorités publiques peuvent être tenues de coopérer à la résolution des problèmes. Vous pouvez également faire appel à des organisations non gouvernementales.Pour obtenir plus de conseils, veuillez consulter le [Guide de la DRDHE pour les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf).  |

**Raisons** : si l’organisation dépendant d’une main-d'œuvre salariée a causé une violation des droits humains ou y a contribué, elle est tenue de participer à la résolution. Les organismes étatiques sont également censés participer aux résolutions parce qu'ils ont le devoir de protéger les personnes. En outre, lorsque des acheteurs ou d'autres partenaires commerciaux ont contribué à la violation, par exemple en pratiquant de bas prix à la production, ils sont également tenus de soutenir la résolution.**Implications** : les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée devront disposer d'une procédure écrite qui guide la résolution de toute violation des droits humains ou de l'environnement. **Question 3.4.-1 : Êtes-vous d’accord avec la formulation de l’exigence ?****[ ]  D’accord****[ ]  Pas d’accord****[ ]  Sans opinion****[ ]  Je ne sais pas/ Cela ne me concerne pas****Question 3.4-2 : Si vous n'êtes pas d'accord avec la formulation proposée, veuillez fournir vos raisons et vos suggestions ici :*** 1. **Une nouvelle exigence de développement, année 3 sur la mise en œuvre d'un système de surveillance et de résolution**

**NOUVEAU Système de surveillance et de résolution**

|  |
| --- |
| **Application :** entreprises |
| **Dév.** | Vous mettez en place un système de surveillance et de résolution pour détecter les cas de violation des droits humains ou de l'environnement et y réagir. Vous vous concentrez sur certains types de violations, que vous avez identifiés comme étant les plus importantes pour votre organisation.Votre système contient les éléments décrits dans les directives du système de surveillance et de résolution. Vous coopérez à la résolution de tout cas détecté. Vous documentez le type et le nombre de cas identifiés et auxquels vous avez réagi. |
| **Année 3** |
| **Orientation :** vous pouvez mettre en place et exploiter ce système par vous-même ou en partenariat avec d'autres, y compris les agences gouvernementales compétentes, les ONG spécialisées dans les droits humains, les acteurs commerciaux ou autres parties.En formant des partenariats, vous contribuez à éliminer les violations de votre pays et de votre production. Vous pouvez également accéder à des fonds et à d'autres ressources pour ce travail. Dans les secteurs et pour les produits où les risques sont élevés, certains acheteurs choisissent de plus en plus des fournisseurs qui ont mis en place des systèmes de surveillance et de résolution pour les problèmes importants. |

**Raisons** : lorsqu'il existe un risque très élevé de violation d'un type particulier des droits humains ou de l'environnement, il est recommandé que l’organisation dépendant d’une main-d'œuvre salariée met en place un système de surveillance et de résolution.**Implications** : les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée peuvent choisir de concentrer leur système de surveillance et de résolution sur un ou plusieurs types de violations. Il s'agit d'une exigence de développement et les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée devraient s’améliorer en continu en moyenne par rapport à un système de notation. **Question 3.5.-1 : Êtes-vous d’accord avec la formulation de l’exigence ?****[ ]  D’accord****[ ]  Pas d’accord****[ ]  Sans opinion****[ ]  Je ne sais pas/ Cela ne me concerne pas****Question 3.5-2 : Si vous n'êtes pas d'accord avec la formulation proposée, veuillez fournir vos raisons et vos suggestions ici :*** 1. **Une nouvelle exigence de base, année 3sur le dialogue entre les acteurs de la chaîne d’approvisionnement**

**NOUVEAU Dialogue avec les acheteurs**

|  |
| --- |
| **Application** : entreprises |
| **Base** | Vous présentez vos plans d'action et vos activités de résolution et invitez les acheteurs à présenter les leurs pour encourager le dialogue.  |
| **Année 3** |
| **Orientation :** vous recherchez le dialogue et la collaboration avec vos acheteurs sur les droits humains et les dommages environnementaux dans vos opérations et votre environnement opérationnel. Ce dialogue est destiné à informer vos acheteurs sur l'évaluation des risques, les stratégies et les plans d'action. En tant que meilleure pratique, vous convenez d'un type et d'un niveau de soutien mutuellement acceptables de la part de vos acheteurs pour vos activitésSi un acheteur contribue à des violations des droits humains ou de l'environnement, par exemple en pratiquant des prix peu élevés, il est tenu de coopérer pour résoudre ces violations. Il peut être utile d'inviter également les autorités publiques et/ ou les organisations de la société civile à participer au dialogue. Si un acheteur prend en charge une activité, vous lui signalez sa mise en œuvre.Pour obtenir plus de conseils, veuillez consulter le [Guide de la DRDHE pour les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf).  |

**Raisons** : les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée recevront un soutien lorsqu'elles rechercheront le dialogue et la collaboration avec leurs acheteurs. **Implications** : les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée devront rechercher activement des moyens d’engager le dialogue et de collaborer avec leurs acheteurs et chercher à s’entendre sur le type et le niveau de soutien que les acheteurs peuvent apporter à leurs activités en matière de droits humains et d’environnement.**Question 3.6.-1 : Êtes-vous d’accord avec la formulation de l’exigence ?****[ ]  D’accord****[ ]  Pas d’accord****[ ]  Sans opinion****[ ]  Je ne sais pas/ Cela ne me concerne pas****Question 3.6-2 : Si vous n'êtes pas d'accord avec la formulation proposée, veuillez fournir vos raisons et vos suggestions ici :**      **Question 3.7 : Voyez-vous des implications supplémentaires en rapport avec la mise en œuvre des exigences suggérées à l’Étape 3 : Aborder et résoudre ?**      |

# Étape 4 : Suivre

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| La quatrième étape de DRDHE est le suivi, c'est-à-dire la vérification de l'efficacité de vos activités. Les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée doivent suivre les progrès pour :* + Déterminer si leurs activités de diligence raisonnable sont réellement efficaces
	+ Identifier et poursuivre les meilleures pratiques
	+ Modifier les activités inefficaces

Vous devez suivre (a) **vos progrès dans les activités de diligence raisonnable** et (b) **l’évolution de vos problèmes importants.**Voici des exemples d'indicateurs permettant de suivre les progrès réalisés dans les activités de diligence raisonnable : * Nombre et sujets couverts par les activités de sensibilisation
* Risques importants et groupes vulnérables de personnes identifiés par l'évaluation des risques
* Nombre et type de plaintes reçues, résolues et toujours en cours
* Politiques et activités mises en œuvre pour faire face aux risques les plus importants identifiés
* Nombre et type de violations graves des droits humains identifiés et victimes soutenues (sans mentionner de noms)
* Type et montant du soutien reçu de la part des acheteurs et des partenaires externes

Pour suivre **l'évolution de vos problèmes importants**, vous devez chaque année :* Vérifier si les problèmes deviennent plus ou moins courants et graves en utilisant les mêmes indicateurs et méthodes que dans votre évaluation des risques
* Analyser les informations que vous avez obtenue grâce à votre mécanisme d’examen des plaintes

**La modification suggérée est la suivante :** * 1. **Une nouvelle exigence de base, année 3 sur le suivi des activités de diligence raisonnable.**

**NOUVEAU Suivi des activités de diligence raisonnable**

|  |
| --- |
| **Application** : entreprises  |
| **Base** | Vous définissez et implémentez des mesures annuelles pour assurer le suivi de l’implémentation et de l'efficacité de vos activités de diligence raisonnable.Vous documentez et utilisez les enseignements tirés pour améliorer ces activités.Vous communiquez les principaux enseignements tirés à votre direction et/ ou à votre Conseil d'administration et/ ou à l'Assemblée générale d’actionnaires et de travailleurs |
| **Année 3** |
| **Orientation** : vous pourriez utiliser :- Le rapport de mise en œuvre de votre précédent plan d'action - Les indicateurs d'évaluation des risques liés à vos problèmes importantsLa bonne pratique consiste à s'appuyer sur les retours d'information des travailleurs et d'autres sources internes et externes, et d'accorder une attention particulière aux impacts sur les groupes ou les personnes les plus vulnérables.Pour obtenir plus de conseils, veuillez consulter le [Guide de la DRDHE pour les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée](https://files.fairtrade.net/publications/Fairtrade_HREDD-guide-for-plantations_EN.pdf). |

**Raisons** : le suivi aide votre organisation à déterminer si vos activités ont été efficaces, à identifier et à poursuivre les bonnes pratiques et à modifier les activités inefficaces. Le suivi est également utile pour votre organisation et vous aide à améliorer vos opérations avant que les problèmes ne se manifestent dans les audits ou que vos acheteurs ou d'autres parties prenantes ne se plaignent.**Implications** : pour suivre l'efficacité de leur diligence raisonnable, les organisations dépendant d’une main-d'œuvre salariée doivent d'abord avoir effectué les trois premières étapes de la DRDHE (s'engager, identifier, aborder et résoudre). Pour les organisations qui ont déjà des systèmes de suivi et d'évaluation, il est logique d'y intégrer le suivi de la DRDHE.**Question 4.1.-1 : Êtes-vous d’accord avec la formulation de l’exigence ?****[ ]  D’accord****[ ]  Pas d’accord****[ ]  Sans opinion****[ ]  Je ne sais pas/ Cela ne me concerne pas****Question 4.1-2 : Si vous n'êtes pas d'accord avec la formulation proposée, veuillez fournir vos raisons et vos suggestions ici :**      **Question 4.2 : Voyez-vous des implications supplémentaires en rapport avec la mise en œuvre des exigences suggérées à l’Étape 4 : Suivre ?**      |

# Étape 5 Communiquer

|  |
| --- |
| La dernière étape de DRDHE consiste à communiquer à vos parties prenantes quels sont vos problèmes importants, de quelle manière vous avez fait preuve de diligence raisonnable et quel a été l’impact de vos activités. Une communication active peut faire de vous un partenaire précieux pour vos acheteurs et vos fournisseurs.Toutefois, Fairtrade ne propose pas encore de modifications du Standard Fairtrade pour les organisations dépendant d’une main-d’œuvre salariée en ce qui concerne la communication. Afin de nous assurer que toutes les parties prenantes sont bien informées au moment de la consultation et que les exigences en matière de communication seront pleinement alignées sur les changements relatifs aux étapes 1 à 4 de DRDHE, nous entreprendrons cette consultation en 2024.**Si vous souhaitez faire des suggestions à ce sujet, ou si vous mettez déjà en œuvre cette étape dans votre procédure de diligence raisonnable et souhaitez partager votre expérience, veuillez utiliser cet encadré pour soumettre vos commentaires** |

# Période de transition et applicabilité du standard révisé

Fairtrade suggère que les exigences de DRDHE dans le Standard Fairtrade révisé pour les organisations dépendant d’une main-d’œuvre salariée s’appliquent à compter de janvier 2025. Cela laisse aux acteurs commerciaux une période de transition d'au moins un an, étant donné que les standards révisés seront publiés en janvier 2024.

# Observations générales et commentaires

Dans cette section, nous vous invitons à fournir des commentaires supplémentaires sur la consultation de la DRDHE dans le [Standard Fairtrade pour les organisations dépendant d’une main-d’œuvre salariée](https://files.fairtrade.net/standards/HL_FR.pdf). Si vous faites référence à une exigence particulière du Standard Fairtrade pour les organisations dépendant d’une main-d’œuvre salariée ou de tout autre standard, veuillez inclure le numéro de l’exigence avec vos commentaires, si possible.

|  |  |
| --- | --- |
| **Sujet/ numéro de l’exigence** | **Commentaires ou observations** |
|       |       |
|       |       |
|       |       |
|       |       |
|       |       |
|       |       |
|       |       |

Si vous avez besoin de plus d’informations avant de commenter ce document n’hésitez pas à contacter standards-pricing@fairtrade.net

Lorsque vous avez terminé vos commentaires, veuillez enregistrer votre document au format MS **Word** (*ne convertissez pas en PDF*) et **envoyez-le** à standards-pricing@fairtrade.net avant le 17 août.

Si vous rencontrez des problèmes, veuillez nous contacter à standards-pricing@fairtrade.net.