

INITIATIVE DE DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE TRAVAIL AGRICOLE

Boite à outils « premier maillon »

Verité
Fair Labor. Worldwide.

Remerciements

La Boîte à outils « premier maillon » est une publication de l'initiative Diligence Raisonnée en matière de Travail Agricole — Farm Labor Due Diligence Initiative (FLDDI) de Verité, qui élabore des conseils pratiques en matière de diligence raisonnée sur les droits de l'homme et présente des outils connexes adaptés aux chaînes d'approvisionnement agricoles à l'échelle mondiale.

Verité a créé le FLDDI au cours de l'année internationale de l'OIT pour l'élimination du travail des enfants, en tant que promesse d'action visant à diffuser les enseignements tirés de nos collaborations à long terme sur la diligence raisonnée en matière de travail agricole avec des partenaires du secteur privé tels que Philip Morris International et Mars, Incorporated.

Verité remercie également Cargill, ECOM, Fairtrade International, Jacobs Douwe Egberts, Mars, Incorporated, McDonald's Corporation, Philip Morris International et Rainforest Alliance pour leur soutien financier et technique à l'élaboration de la boîte à outils « premier maillon » vers la Diligence Raisonnée en matière de Travail Agricole. Verité est par ailleurs reconnaissante d'avoir reçu le soutien financier de la Fundación Avina à travers le projet Periplo qui a fourni des contributions techniques au projet et le financement de la révision. D'autres contributions techniques et la traduction de cet outil ont été fournis par le ministère américain du travail (USDOL) dans le cadre du projet Senderos.

Comprendre le devoir de diligence en matière de travail agricole au premier maillon

Cette **boîte à outils « premier maillon »** accompagne la boîte à outils « Farm Labor Due Diligence » (FLDD) de Verité. Il fournit des conseils sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme (HRDD) spécifiquement destinés aux opérations du premier maillon pas dans les chaînes d'approvisionnement agricoles. Les entreprises qui utilisent la boîte à outils FLDD pour guider leurs propres actions de diligence raisonnable peuvent utiliser cette boîte à outils premier maillon pour aligner les pratiques des fournisseurs sur les leurs et les aider à répondre aux exigences du HRDD.

Comme l'ensemble de la boîte à outils FLDD, les éléments de la boîte à outils « premier maillon » s'alignent sur les étapes de diligence raisonnable des Principes directeurs de l'organisation de coopération et de développement économiques à l'intention des entreprises multinationales pour une conduite responsable des affaires, qui fournissent des orientations sur mesure adaptées aux contextes du premier maillon.



Composants de la boîte à outils

- Intégrer les droits de l'homme dans les opérations « premier maillon »
- Évaluation approfondie des risques et des préjudices
- Plans d'action
- Renforcement des capacités au premier maillon
- Collaboration pour la prévention et l'atténuation
- Mécanismes de règlement des griefs
- Contrôle et audit des exploitations agricoles
- Remédiation des dommages
- Amélioration continue de la diligence raisonnable

Le premier maillon des chaînes d'approvisionnement agricole

Le premier maillon d'une chaîne d'approvisionnement agricole commence à la ferme et comprend le premier point d'agrégation des produits, qui est désigné dans cette boîte à outils comme l'opération du premier maillon — l'endroit où les produits de différentes fermes sont agrégés. Les moulins à huile de palme, les moulins à sucre, les moulins à café humide, les coopératives de cacao, les égreneuses de coton et les usines d'emballage de fruits sont des exemples d'opérations du premier maillon. La diligence raisonnable sur le premier maillon consiste à s'assurer que les droits de l'homme sont respectés à tous les stades de la production des produits de base, de l'exploitation agricole au premier point d'agrégation, y compris la culture et la récolte, l'achat à la ferme, le transport, l'entreposage et la transformation primaire.

Il est essentiel d'étendre le devoir de diligence à ce niveau, car les personnes qui travaillent sur le premier maillon (en particulier les ouvriers agricoles, les petits exploitants et les familles d'agriculteurs) sont souvent exposées à de graves atteintes aux droits de l'homme, telles que le travail des enfants, le travail forcé et les conditions de travail dangereuses.

Dans de nombreuses chaînes d'approvisionnement agricole, en particulier celles qui dépendent de petits exploitants, les opérations du premier maillon sont souvent de petite taille, avec des systèmes de gestion et des pratiques d'archivage relativement simples.

Néanmoins, les systèmes de gestion mis en place par ces opérations peuvent être optimisés et utilisés pour une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme (HRDD), tout comme ils le sont pour d'autres fonctions de l'entreprise. L'objectif et les éléments fondamentaux du HRDD sont les mêmes pour les opérateurs du premier maillon que pour les entreprises situées à d'autres niveaux de la chaîne de valeur, mais l'approche de la mise en œuvre du HRDD est généralement plus basique et plus pratique au niveau de la chaîne de valeur.

Est généralement plus basique et pratique à ce niveau, adaptée aux contraintes et aux réalités en matière de ressources auxquelles les opérateurs du premier maillon sont confrontés.



Comment utiliser cette boîte à outils ?

La diligence raisonnable étant un cycle d'amélioration continue, il n'est pas nécessaire de mettre en œuvre tous les éléments de cette boîte à outils en même temps, même si certains d'entre eux se renforcent mutuellement. Les opérations du premier maillon peuvent classer les éléments par ordre de priorité en fonction du contexte local, des risques et des opportunités.

Pour chaque composante, la boîte à outils décrit les étapes à suivre pour progresser du niveau « Basique » au niveau « Établi », puis au niveau « Sophistiqué ». Les opérations du premier maillon peuvent utiliser l'outil pour évaluer la maturité de leur système de gestion existant, identifier les lacunes et les opportunités, et prioriser les actions.

Au fil du temps, les opérations devraient viser à atteindre au moins le niveau « Établi » pour chaque composante de la diligence raisonnable ; atteindre le niveau « Sophistiqué » contribuera à distinguer les opérateurs du premier maillon comme des fournisseurs appréciés et socialement responsables aux yeux de leurs acheteurs.



Alors que les opérations du premier maillon s'efforcent de mettre en place des systèmes de diligence raisonnable, il est essentiel qu'elles s'engagent auprès des principales parties prenantes, y compris celles dont les droits de l'homme sont le plus affectés par leurs opérations. Des conseils sur l'engagement des parties prenantes sont fournis à divers endroits de la boîte à outils.



Intégrer les droits de l'homme dans les opérations du premier maillon

La première étape de la diligence raisonnable devrait consister à intégrer les droits de l'homme dans les systèmes de gestion des entreprises. L'élaboration d'une politique en matière de droits de l'homme, ou de questions spécifiques liées aux droits de l'homme et connues pour présenter un risque élevé, constituerait une base essentielle de ce travail. Cette politique doit être communiquée à ceux qui doivent la mettre en œuvre, notamment le personnel de l'exploitation, les agriculteurs qui approvisionnent l'exploitation et les autres acteurs du premier maillon, tels que les recruteurs de main-d'œuvre, les chefs d'équipe et les superviseurs sur le terrain. L'exploitation du premier maillon doit mettre en place des systèmes permettant de tenir le personnel, les agriculteurs fournisseurs et les autres acteurs concernés responsables du respect des lois locales, des codes de conduite des clients et d'autres exigences, et doit investir dans le renforcement des capacités afin de soutenir ce respect. Elle doit également évaluer périodiquement le succès de ces efforts et les domaines dans lesquels elle doit s'améliorer.

La plupart des opérations du premier maillon ont au moins quelques-uns de ces éléments en place à des degrés divers, bien qu'un budget et des effectifs supplémentaires puissent être nécessaires pour assurer une mise en œuvre et un déploiement réussi de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.



BearFotos/Shutterstock

Intégrer les droits de l'homme dans les opérations du premier maillon

Basique



À ce niveau de maturité

L'exploitation du premier maillon a mis en place une politique en matière de droits de l'homme, a attribué la responsabilité de sa mise en œuvre et l'a communiquée à ses fournisseurs agricoles.

Au niveau de maturité « Basique », les concepts de droits de l'homme peuvent être nouveaux pour certaines opérations, et l'élaboration d'un plan d'action pour les droits de l'homme peut s'avérer difficile.

est le point de départ. Cette politique doit s'engager à respecter les droits de l'homme et à se conformer à la législation du travail applicable localement. Elle doit être alignée sur les codes de conduite ou autres normes de performance exigées par les acheteurs, voire les dépasser.

L'exploitation doit définir des attentes claires pour les acteurs qui doivent se conformer à cette politique, tels que les acheteurs du fournisseur, les agronomes/agents de terrain et les gestionnaires d'installations ou d'exploitations, ainsi que les exploitations auprès desquelles l'exploitation s'approvisionne.

En interne, l'opération doit définir clairement les responsabilités et les obligations en matière de mise en œuvre de la politique des droits de l'homme. Les cadres supérieurs doivent être tenus responsables des résultats obtenus en matière de droits de l'homme et le personnel doit se voir assigner des rôles précis dans la mise en œuvre de la politique. Dans la plupart des cas, cela signifie qu'il faut recruter du personnel possédant les connaissances et les capacités nécessaires en matière de droits de l'homme pour soutenir la mise en œuvre complète de la politique.

Comment y arriver

1. Désigner une personne pour diriger l'élaboration de la politique.
2. Examiner les politiques, les normes et les exigences des clients existantes.
3. Rédiger/mettre à jour et finaliser la politique.
4. Recruter, si nécessaire, du personnel possédant les connaissances et les compétences nécessaires en matière de droits de l'homme.
5. Clarifier et attribuer les rôles, les responsabilités et l'obligation de rendre compte de la mise en œuvre de la politique en interne et dans la chaîne d'approvisionnement.
6. Communiquer la politique aux exploitations des fournisseurs.

Intégrer les droits de l'homme dans les opérations du premier maillon

Établi



À ce niveau de maturité

Outre l'aspect « Basique », l'opération « premier maillon » a documenté les procédures relatives à la mise en œuvre de la politique et a formalisé un processus de suivi de ses propres performances en matière de respect de la politique. Elle a clarifié les attentes et apporté son soutien aux exploitations de ses fournisseurs afin de promouvoir le respect de la politique..

Au niveau « Établi », l'opération doit disposer de processus, de procédures et de lignes de responsabilité formels et documentés pour la mise en œuvre de la HRDD, et l'ensemble du personnel doit avoir une compréhension claire de ses responsabilités.

La communication des politiques et des attentes en matière de droits de l'homme aux exploitations fournisseurs doit également être formalisée, par exemple au moyen de contrats écrits, de séances d'information et d'autres moyens permettant de s'assurer qu'elles connaissent et comprennent les exigences. Outre la clarification des exigences, l'exploitation doit également chercher à comprendre de quel soutien les exploitations fournisseurs ont besoin pour se conformer aux exigences et fournir ce soutien dans la mesure du possible.

Comment y arriver

1. Documenter les procédures relatives à la mise en œuvre de la politique en matière de droits de l'homme et attribuer la responsabilité de ces tâches au personnel.
2. Formaliser les attentes et les accords avec les exploitations agricoles fournisseurs.
3. Soutenir les exploitations agricoles des fournisseurs en leur fournissant des conseils et des outils pour promouvoir la conformité.
4. Solliciter le retour d'information des exploitations agricoles fournisseurs et l'utiliser pour améliorer la politique, les procédures et les pratiques.

Intégrer les droits de l'homme dans les opérations du premier maillon

Sophistiqué



À ce niveau de maturité

En plus d'être « Établi », l'opération « premier maillon » tient les acteurs du premier maillon, tels que les recruteurs de main-d'œuvre, les chefs d'équipe et les superviseurs sur le terrain, responsables de leur rôle dans la mise en œuvre de la politique et des procédures en matière de droits de l'homme. Elle a identifié les lacunes dans les pratiques en interne et au niveau du premier maillon, et y remédie par des formations, des conseils et des outils ciblés. Elle évalue régulièrement l'efficacité de ses interventions et procède à des ajustements en vue d'une amélioration continue.

No nível « Sophistiqué », a operação primeiro elo deve expandir sua política de direitos humanos e suas expectativas para incluir atores do primeiro elo que geralmente operam na informalidade, como os intermediários laborais e líderes de equipe. Essas relações devem ser formalizadas e documentadas e os atores devem ter um entendimento claro de suas responsabilidades em matéria de direitos humanos. Por exemplo, todos os intermediários laborais devem manter uma documentação verificável sobre cada trabalhador que recrutaram. Onde há lacunas na implementação, a operação deve fornecer orientação e apoio.

Neste nível, os sistemas de dados da operação já são consolidados o suficiente para que possam identificar e abordar proativamente as lacunas e falhas nos sistemas e processos, para aprimorá-los com o tempo.

Comment y arriver

1. Formaliser les attentes et les accords avec les acteurs du premier maillon, tels que les recruteurs de main-d'œuvre, les chefs d'équipe et les superviseurs sur le terrain.
2. Soutenir ces acteurs de première ligne en leur fournissant des conseils, des outils et des formations afin de promouvoir l'amélioration des performances et de mesurer les résultats.
3. Solliciter le retour d'information des acteurs du premier maillon et l'utiliser pour améliorer la politique, les procédures et les pratiques.
4. Recueillir et évaluer les informations sur la conformité des fournisseurs et les lacunes dans les pratiques, et les utiliser pour améliorer les performances.
5. Assurer un financement permanent de la HRDD, généralement en l'incorporant dans le prix des marchandises vendues aux clients.

Évaluation approfondie des risques et des préjudices

Les évaluations approfondies permettent de recueillir des informations sur les questions relatives aux droits de l'homme et aux droits du travail au niveau de diverses entités et structures du pays (État, municipalité, communauté, opération du premier maillon, groupe particulier de petites exploitations, chaîne d'approvisionnement particulière, etc.)

Ces évaluations peuvent être réalisées à l'initiative des entreprises qui s'approvisionnent auprès d'entreprises du premier maillon afin de mieux comprendre les risques au niveau du premier maillon. Ces évaluations peuvent être lancées par des entreprises qui achètent à des exploitations du premier maillon afin de mieux comprendre les risques au niveau du premier maillon, ou elles peuvent être lancées par les exploitations du premier maillon elles-mêmes afin de comprendre les défis en matière de droits de l'homme dans leurs propres installations et chaînes d'approvisionnement. Les évaluations approfondies peuvent être auto-administrées ou réalisées par une tierce partie. Elles doivent s'appuyer sur les informations existantes, telles que les audits, les dossiers internes et toute autre donnée existante, et recueillir des informations sur différents acteurs, tels que les recruteurs de main-d'œuvre et les chefs d'équipe.

Toutes les évaluations des droits de l'homme doivent comprendre une analyse des lois applicables (droit du travail, droit foncier, droit de l'environnement), des défis environnementaux, des conditions de conflit et de sécurité, et d'autres facteurs contextuels pertinents pour les opérations. Elles doivent examiner la nature de tous les problèmes liés aux droits de l'homme et aux droits du travail, ainsi que leurs causes profondes. L'analyse des causes profondes aide l'opération à comprendre les facteurs de préjudice en matière de droits de l'homme au sein de ses propres opérations ou découlant de ses pratiques commerciales, ainsi que les facteurs provenant de la chaîne d'approvisionnement. Une bonne compréhension des causes profondes permet à l'opération de concevoir des approches plus efficaces pour éviter que les problèmes ne se reproduisent. Par exemple, le faible revenu des familles d'agriculteurs est souvent considéré comme une cause fondamentale du travail des enfants.



Évaluation approfondie des risques et des préjudices

Basique



À ce niveau de maturité

L'opération a déterminé les domaines dans lesquels une meilleure compréhension de ses risques est nécessaire et a décidé de la manière dont elle procédera à des évaluations approfondies.

Si l'opération dispose d'un personnel spécialisé dans les droits de l'homme, elle peut choisir de réaliser des évaluations approfondies en interne. De nombreuses exploitations choisissent de confier cette activité à des organisations expertes en matière de droits de l'homme ou de recherche sociale.

Même au niveau « Basique », il est essentiel d'identifier les parties prenantes qui devraient être impliquées dans les évaluations, y compris les agriculteurs, les travailleurs et les membres de la communauté dont les vies et les moyens de subsistance sont affectés par les activités de l'exploitation. Les évaluations doivent également inclure la contribution d'autres acteurs pertinents ayant des connaissances ou une influence sur les questions relatives aux droits de l'homme, tels que les dirigeants communautaires, les institutions gouvernementales, les organisations d'employeurs ou de travailleurs et les organisations de la société civile.

Comment y arriver

1. Identifier le(s) thème(s) ou la (les) zone(s) géographique(s) qui feront l'objet d'une (de) évaluation(s) approfondie(s).
2. Dresser la liste des parties prenantes concernées et veiller à ce qu'elles soient impliquées dans le cadre de l'évaluation ou des évaluations.
3. Décider si l'évaluation sera réalisée par le personnel interne ou par un tiers.

Évaluation approfondie des risques et des préjudices

Établi



À ce niveau de maturité

En plus des critères de base, l'opération a procédé à une ou plusieurs évaluations approfondies des risques en matière de droits de l'homme, ce qui lui a permis de comprendre en détail les risques et les préjudices les plus importants en matière de droits de l'homme.

Les méthodologies utilisées pour les évaluations dépendent de nombreux facteurs, notamment des connaissances préalables sur les questions importantes, de l'accessibilité des données, des contraintes budgétaires et d'autres facteurs. Les méthodes peuvent inclure des recherches documentaires, des enquêtes par téléphone mobile, des entretiens en personne et des groupes de discussion, et peuvent être qualitatives, quantitatives ou une combinaison des deux. Les types d'évaluation les plus courants sont les études d'impact sur les droits de l'homme (EIDH) et les évaluations rapides.

Quelle que soit la méthode choisie, les travailleurs de différentes catégories professionnelles doivent être consultés, y compris les travailleurs de terrain effectuant des tâches telles que la transplantation, le désherbage, la taille ou la récolte, ainsi que d'autres fonctions telles que le traitement, l'emballage ou le transport des récoltes. Les travailleurs de différents groupes démographiques devraient également être échantillonnés, y compris les migrants, les femmes, les jeunes et les travailleurs de tous les groupes ethniques et raciaux concernés. Tous les entretiens avec les travailleurs doivent être conçus de manière à minimiser les dommages causés aux travailleurs et doivent être menés par des enquêteurs compétents sur le plan culturel.

Les évaluations doivent comprendre une analyse des causes profondes des problèmes de droits de l'homme identifiés.

Comment y arriver

1. Obtenir les ressources et/ou le budget nécessaires à l'évaluation (aux évaluations).
2. Développer ou adopter une méthodologie et former le(s) responsable(s) de la mise en œuvre si nécessaire.
3. Entreprendre l'évaluation ou les évaluations, avec la participation et la validation des résultats par les parties prenantes.
4. Si des préjudices graves sont constatés lors de l'évaluation, veiller à ce que suffisamment d'informations soient recueillies pour comprendre et traiter les causes profondes.
5. Enregistrer les données d'évaluation dans les systèmes internes, le cas échéant.

Évaluation approfondie des risques et des préjudices

Sophistiqué



À ce niveau de maturité

En plus de l'évaluation « Établi », l'opération examine et met régulièrement à jour ses évaluations approfondies des risques et procède à des évaluations sur des questions ou des zones géographiques supplémentaires.

Au niveau de maturité « Sophistiqué », l'opération devrait avoir un protocole pour savoir quand répéter les évaluations ou mener des évaluations supplémentaires. Au fur et à mesure que l'opération acquiert de l'expérience dans la réalisation d'évaluations approfondies, elle devrait de plus en plus utiliser les résultats pour informer les pratiques commerciales et la stratégie globale de la HRDD.

Comment y arriver

1. Améliorer en permanence les outils et les méthodes d'évaluation conformément aux bonnes pratiques fondées sur des données probantes.
2. Établir des procédures opérationnelles normalisées pour les circonstances qui déclenchent de nouvelles évaluations ou des réévaluations.
3. Étendre les évaluations pour couvrir des questions ou des zones géographiques supplémentaires, par ordre de priorité.
4. Appliquer les enseignements tirés de chaque série d'évaluations au plan d'action de l'opération en matière de HRDD (voir [Plans d'action](#)).

Plans d'Action

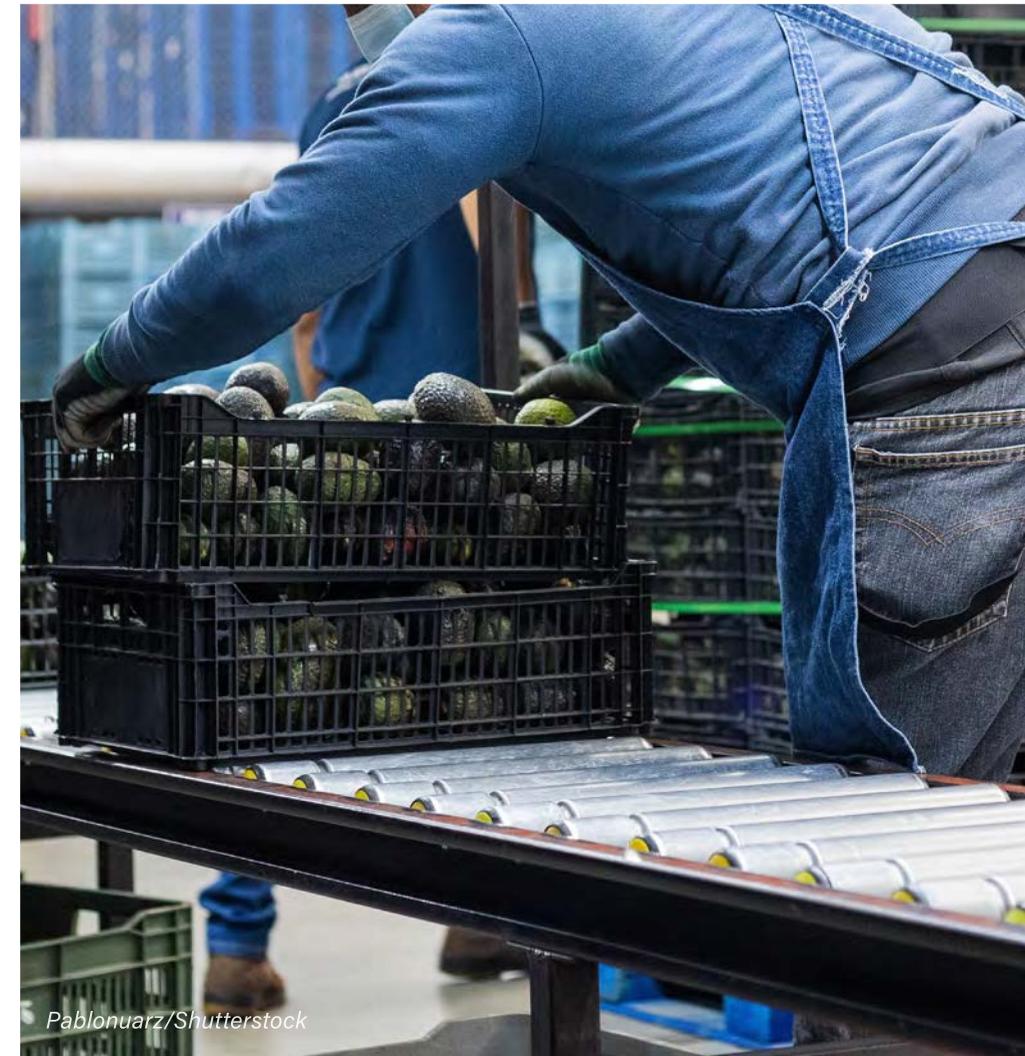
Une fois que l'opération du premier maillon a une meilleure idée des risques et des préjudices potentiels en matière de droits de l'homme, y compris de leurs causes profondes, elle est prête à élaborer un plan d'action détaillé.

Les plans d'action peuvent comprendre des objectifs axés sur les processus (par exemple, améliorer les politiques, les procédures et la formation en matière de droits de l'homme et de développement durable) et des objectifs axés sur les résultats (par exemple, veiller à ce que les enfants des agriculteurs fournisseurs et des travailleurs migrants soient scolarisés à plein temps). Les plans d'action doivent chercher à s'attaquer aux causes profondes des risques et des préjudices en matière de droits de l'homme. Par exemple, si l'analyse des causes profondes a révélé que les travailleurs ne sont pas en mesure d'atteindre les quotas de production au cours d'une journée de travail normale, le plan doit fixer l'objectif de rendre les quotas de production réalistes. Si l'analyse des causes profondes a révélé que les enfants de certains travailleurs ne vont pas à l'école en raison du manque de moyens de transport, le plan doit se fixer pour objectif de trouver des moyens de rendre les moyens de transport disponibles.

Le déploiement des plans d'action nécessite des ressources et du personnel familiarisés avec les questions relatives aux droits de l'homme. Comme ces ressources ne sont pas toujours disponibles, du moins dans un premier temps, le premier maillon est le plus important.

Les opérations doivent rechercher des ressources et un soutien auprès de leurs acheteurs, en précisant que ce soutien leur permettra de se conformer aux exigences de ces derniers en matière de droits de l'homme. L'opération doit également rechercher des moyens de collaborer avec des groupes de la société civile, des agences gouvernementales et d'autres parties prenantes de la région afin de les aider à atteindre les objectifs du plan d'action (voir [Collaboration pour la prévention et l'atténuation](#)).

Bien que les plans d'action aident les opérations du premier maillon à atténuer les risques, ils devraient être conçus avant tout pour soutenir les agriculteurs fournisseurs et les autres acteurs du premier maillon. Aborder la question des droits de l'homme dans les chaînes d'approvisionnement, en particulier sur le premier maillon, est une entreprise très complexe et difficile, et les petits agriculteurs, les recruteurs de main-d'œuvre et les autres acteurs clés du premier maillon manquent souvent des ressources et de la formation dont ils ont besoin pour relever ces défis.



Pablonuarz/Shutterstock

Plans d'Action

Basique



À ce niveau de maturité

L'exploitation a élaboré un plan d'action pour traiter les risques et les préjudices en matière de droits de l'homme identifiés dans ses installations et ses chaînes d'approvisionnement.

Ces plans peuvent être élaborés par l'exploitation seule, ou avec le soutien d'acheteurs ou de partenaires tiers. Les plans peuvent également inclure des engagements à collaborer avec des partenaires locaux pour la mise en œuvre d'activités spécifiques.

Comment y arriver

1. Élaborer un plan d'action, en mettant d'abord l'accent sur l'amélioration des systèmes et processus de gestion interne.
2. Engager les agriculteurs fournisseurs et les autres parties prenantes à comprendre ce qui sera nécessaire pour s'attaquer efficacement aux causes profondes des risques et des préjudices en matière de droits de l'homme.
3. Donner la priorité aux agriculteurs fournisseurs et/ou aux autres acteurs du premier maillon (recruteurs de main-d'œuvre, chefs d'équipe, etc.) pour qu'ils bénéficient d'un renforcement de leurs capacités et d'un engagement intensif.
4. Obtenir un budget pour la mise en œuvre initiale des activités.

Plans d'Action

Établi



À ce niveau de maturité

Outre l'aspect « Basique », l'opération met en œuvre son plan d'action, en commençant par des interventions à un stade précoce, et en renforçant la confiance et les capacités des agriculteurs fournisseurs et des autres parties prenantes.

Au niveau de maturité « Établi », l'opération doit mettre en place des activités dans le cadre du ou des plans. Elle doit commencer à mettre en œuvre ces activités et les suivre dans le temps.

À ce niveau de maturité, l'opération doit être pleinement consciente de l'importance d'investir des ressources dans la planification et la programmation d'actions pour atteindre ses objectifs en matière de droits de l'homme et doit disposer de ressources (financières et humaines) dédiées à cette fin dans ses budgets.

Comment y arriver

1. Commencer la mise en œuvre du plan d'action en se concentrant sur les activités et les interventions initiales telles que la mise en place ou l'amélioration des systèmes de gestion, la formation du personnel et la sensibilisation des agriculteurs fournisseurs aux questions relatives aux droits de l'homme.
2. Pour chaque activité et intervention, désigner les personnes responsables, les mesures à prendre, les délais, les ressources nécessaires et les critères de réussite.
3. Travailler avec la direction de l'exploitation, les acheteurs et d'autres partenaires externes afin d'obtenir les ressources nécessaires à la mise en œuvre et à l'extension du plan au fil du temps.

Jack_photo/Shutterstock



Plans d'Action

Sophistiqué



À ce niveau de maturité

En plus d'être « Établi », l'opération est activement engagée dans la mise en œuvre de plans d'action axés sur l'impact, et elle élargit la portée de la mise en œuvre à d'autres agriculteurs fournisseurs, chaînes d'approvisionnement et zones géographiques à risque.

Au niveau de maturité « Sophistiqué », l'opération doit avoir pleinement activé le(s) plan(s), y compris le financement dédié et les partenariats pour mettre en œuvre des interventions qui s'attaquent aux principaux facteurs structurels de risque.

Comment y arriver

1. Approfondir les programmes afin d'améliorer les systèmes et d'obtenir un impact sur la réduction des risques et des préjudices dus aux causes profondes.
2. Obtenir l'engagement de la direction de l'opération et/ou des acheteurs pour un financement durable afin de soutenir la programmation en cours et la mise en œuvre du plan d'action
3. Documenter et communiquer les meilleures pratiques identifiées lors de la mise en œuvre du plan
4. Engager régulièrement les parties prenantes concernées à participer à l'évaluation de l'impact obtenu afin de renforcer continuellement les plans et les programmes.
5. Élaborer des plans d'action pour d'autres questions ou zones géographiques, le cas échéant.

Renforcer les capacités au premier maillon

Au sein des exploitations du premier maillon, de nombreux groupes cibles peuvent bénéficier d'une formation et d'un renforcement des capacités, notamment le personnel des exploitations, les prestataires de services avec lesquels elles travaillent (par exemple les fournisseurs de main-d'œuvre ou de services tels que la pulvérisation des cultures), les agronomes ou les agents d'achat qui visitent régulièrement les exploitations, les agriculteurs qui vendent à l'exploitation, les travailleurs agricoles et d'autres encore.

Voici quelques exemples de formation et de renforcement des capacités pour différents groupes cibles :

- Formation pour les personnes responsables du recrutement et de l'embauche : comment sélectionner les candidats à l'emploi (documentation sur l'âge, vérification que les travailleurs ont payé les frais de recrutement, etc.)
- Formation pour les courtiers en main-d'œuvre: comment recruter des travailleurs, les formalités administratives requises, les attentes en matière de transport, de logement et d'autres avantages.
- Formation pour les superviseurs sur le terrain ou les chefs d'équipe : traitement des travailleurs, pauses d'hydratation, pauses de repos et d'ombre, équipement de protection individuelle, etc.
- Formation pour les agents de vulgarisation agricole: Les « signaux d'alarme » à rechercher en cas de travail des

enfants, de travail forcé ou d'autres atteintes aux droits de l'homme

- Formation pour les agriculteurs ou les organisations d'agriculteurs telles que les coopératives : droits du travail, exigences légales, normes de conformité pertinentes.
- Formation pour les travailleurs ou les organisations de travailleurs : formation sur les droits fondamentaux du travail et sur la manière de déposer une plainte ou de demander réparation.

Les programmes de formation et de sensibilisation au premier maillon doivent être adaptés à des personnes de différents milieux linguistiques, culturels et éducatifs, ainsi qu'à différents niveaux d'accès à la technologie, et doivent respecter les contraintes de temps auxquelles sont confrontés les stagiaires, en particulier pendant les phases à forte intensité de main-d'œuvre des cycles agricoles.

Bien entendu, la formation et le renforcement des capacités représentent un investissement en temps, en efforts et en fonds. Les opérations premier maillon peuvent être en mesure d'obtenir un financement ou une assistance technique de la part des acheteurs, du gouvernement ou des collaborateurs de la société civile pour les soutenir dans ces efforts, afin de leur permettre de se conformer aux exigences légales et aux exigences des clients en matière de droits de l'homme.



Alf Ribeiro/Shutterstock

Renforcer les capacités au premier maillon

Basique



À ce niveau de maturité

L'opération « premier maillon » a identifié les parties prenantes internes et les agriculteurs fournisseurs qui ont le plus besoin de renforcer leurs capacités, et elle a commencé à dispenser des formations à ces groupes.

La formation de base du personnel et des agriculteurs fournisseurs est souvent axée sur la sensibilisation et la compréhension des questions relatives aux droits de l'homme, des lois locales en la matière et des exigences des clients en matière de droits de l'homme. Elle peut également porter sur la manière de repérer les « signaux d'alerte » en matière de droits de l'homme, sur la manière de signaler les problèmes et sur d'autres sujets.

L'élaboration et la mise en œuvre de la formation peuvent être financées et menées par l'opération elle-même, ou l'opération peut recevoir un soutien à la formation de la part de partenaires de la société civile ou d'acheteurs, en fonction de la nature de la relation d'affaires et d'autres facteurs.

Comment y arriver

1. Identifier les groupes cibles au sein de l'opération « premier maillon » qui ont besoin d'une formation et d'un renforcement des capacités (par exemple, les gestionnaires, les superviseurs, le personnel chargé de la durabilité, le personnel chargé des ressources humaines).
2. Identifier les agriculteurs fournisseurs qui ont besoin d'une formation et d'un soutien au renforcement des capacités.
3. Élaborer des plans et des supports de formation adaptés aux publics cibles, ou collaborer avec un partenaire externe à cette fin.
4. Dispenser (ou faire dispenser par un partenaire) les formations et interroger les participants sur les enseignements tirés.

Renforcer les capacités au premier maillon

Établi



À ce niveau de maturité

En plus de la formation de base, l'opération continue de mettre en place des formations sur les questions relatives aux droits de l'homme, en élargissant la formation pour couvrir d'autres sujets et atteindre d'autres groupes cibles.

Au niveau de maturité « Établie », le personnel de l'exploitation doit être formé à des pratiques de diligence raisonnable telles que l'évaluation de ses propres risques, le contrôle de la conformité des exploitations des fournisseurs auprès desquels il s'approvisionne, la mise en place de procédures de réclamation, la réparation des préjudices et d'autres sujets.

La formation des agriculteurs fournisseurs et des autres acteurs du premier maillon doit clairement communiquer les attentes de l'exploitation en matière de protection des travailleurs. En fonction des risques les plus importants en matière de droits du travail, la formation pourrait porter sur des sujets tels que la manière d'identifier le travail forcé sur le chantier, les activités que les enfants peuvent ou ne peuvent pas effectuer, et la manipulation en toute sécurité des produits agrochimiques, parmi beaucoup d'autres. La formation doit être dispensée dans des langues et sur des supports adaptés au public et doit offrir des conseils pratiques qui reflètent les réalités et les défis auxquels sont confrontés les acteurs du premier maillon.

Comment y arriver

1. Élargir la formation du personnel pour couvrir la mise en œuvre d'une diligence raisonnable efficace à l'égard des agriculteurs fournisseurs.
2. Étendre la formation des agriculteurs fournisseurs aux processus, procédures et systèmes de gestion de leurs propres risques et de notification de l'opération « premier maillon ».
3. Étendre la portée des formations à un plus grand nombre d'agriculteurs.
4. Étendre la portée des formations aux recruteurs de main-d'œuvre, aux chefs d'équipe, aux associations d'agriculteurs, aux organisations de travailleurs et à d'autres tiers en contact avec les travailleurs.
5. Suivre la participation aux formations, l'apprentissage et les résultats pour permettre une amélioration continue du programme de formation.

Renforcer les capacités au premier maillon

Sophistiqué



À ce niveau de maturité

En plus d'être « Établi », le renforcement des capacités se poursuit au sein de l'opération « premier maillon » et de sa chaîne d'approvisionnement, avec des programmes de formation mis à jour en fonction des besoins et des données de suivi montrant un impact mesurable.

Au niveau de maturité « Sophistiqué », la formation du personnel, des agriculteurs fournisseurs, des fournisseurs de main-d'œuvre et des autres acteurs concernés du premier maillon doit faire partie intégrante des activités de l'exploitation en matière de droits de l'homme. Les exploitations du premier maillon doivent disposer d'une capacité considérablement accrue à gérer leurs propres risques et impacts en matière de droits de l'homme, ainsi que ceux de la chaîne d'approvisionnement.

À ce niveau de maturité, les opérations du premier maillon doivent soit former directement les travailleurs des agriculteurs auprès desquels elles s'approvisionnent, soit fournir des documents aux agriculteurs, aux chefs d'équipe et aux autres personnes qui sont régulièrement en contact avec les travailleurs, afin de s'assurer que ces derniers sont conscients de leurs droits en matière de travail.

Comment y arriver

1. Fournir une formation aux travailleurs des agriculteurs qui approvisionnent l'opération « premier maillon », ou soutenir d'autres acteurs pour fournir cette formation.
2. Évaluer systématiquement l'impact de la formation sur tous les groupes cibles afin de déterminer si elle a permis de réduire les risques et les dommages.
3. Utiliser les données pour améliorer l'efficacité de la formation et apporter des améliorations au HRDD.
4. Assurer le budget des programmes de formation continue.

Collaboration pour la Prévention & l'Atténuation

Étant donné que les activités des entreprises se déroulent dans des contextes géographiques, politiques, institutionnels, sociaux, économiques et culturels différents, et que les causes profondes des risques liés aux droits de l'homme échappent souvent au contrôle d'une seule entreprise, les opérations de première ligne atteignent rarement leurs objectifs en matière de droits de l'homme sans collaboration. Les opérations peuvent collaborer avec des partenaires du secteur privé, du gouvernement et/ou de la société civile. Les formes de collaboration comprennent, entre autres, les partenariats public-privé, les groupes multipartites, les initiatives sectorielles, les plateformes et associations dirigées par l'industrie et les approches paysagères.

Ensemble, les partenaires peuvent explorer des moyens collectifs d'aborder les risques communs en matière de droits de l'homme et concevoir des interventions qui alignent les actions des différentes parties prenantes pour qu'elles se complètent et s'appuient les unes les autres. Cela est particulièrement important lorsque l'on travaille sur des problèmes de fond au niveau d'un paysage ou d'un pays qui entraînent des risques pour toutes les opérations dans le paysage.

Par exemple, soutenir les initiatives d'alphabétisation financière des femmes ou les programmes de formation aux moyens de subsistance peut profiter aux communautés locales et atténuer les risques d'abus en matière de travail pour toutes les opérations basées dans ces communautés.

La collaboration offre :

- l'occasion d'apprendre des autres les bonnes pratiques dans un secteur ou une région spécifique, afin d'éviter de réinventer la roue ;
- la possibilité d'obtenir des informations plus précises sur les conditions auxquelles sont confrontés les travailleurs d'un secteur, d'un pays ou d'une région en particulier ;
- un forum pour la formation et le renforcement des capacités à l'échelle d'une entreprise ou d'un secteur ;
- un lieu où l'on peut trouver des solutions à des défis et des problèmes complexes ; et
- une plateforme collective permettant de plaider en faveur d'une réforme juridique, politique ou réglementaire (par exemple, le renforcement de la législation locale et des mécanismes d'application publique).



Mumun96/Shutterstock

Collaboration pour la Prévention & l'Atténuation

Basique



À ce niveau de maturité

L'entreprise du premier maillon a identifié les risques liés aux droits de l'homme et les risques liés aux fournisseurs qu'elle peut traiter elle-même, et ceux qui nécessiteront une collaboration avec d'autres.

Au niveau « Basique », l'entreprise n'a peut-être pas encore une vue d'ensemble des initiatives de collaboration qui travaillent déjà sur les questions de droits de l'homme. Ces initiatives doivent être répertoriées et analysées en fonction de leur pertinence, de leur degré d'impact sur une question, de la nature de l'engagement sur les questions en question, des ressources et du niveau d'effort requis pour la participation, ainsi que d'autres facteurs.

Comment y arriver

1. Identifier les questions relatives aux risques en matière de droits de l'homme qui peuvent être traitées au mieux par le biais de la collaboration.
2. Identifier les agriculteurs fournisseurs qui vendent également à des entreprises homologues afin d'étudier la possibilité d'un engagement commun avec ces dernières et les fournisseurs.
3. Identifier les principaux forums de collaboration déjà existants, axés sur la question des droits de l'homme, le produit et/ou la zone géographique concernés.
4. En cas de lacunes, envisager de nouvelles collaborations.

Collaboration pour la Prévention & l'Atténuation

Établi



À ce niveau de maturité

En plus de « Basique », l'opération a identifié des collaborations qui l'aideront à atteindre ses objectifs en matière de droits de l'homme et du travail et à conduire le changement, et elle a commencé à s'engager avec des partenaires pertinents et/ou à se joindre à des initiatives existantes.

Au niveau de maturité « Établi », l'entreprise doit avoir analysé en profondeur les possibilités de collaboration existantes et décidé de participer à une ou plusieurs initiatives spécifiques ou d'engager les parties prenantes dans la mise en place d'un nouveau forum de collaboration, si nécessaire.

La décision de s'engager doit s'accompagner de l'engagement des dirigeants à consacrer des ressources financières et humaines à la mise en œuvre du programme.

Le personnel doit s'engager à participer activement à l'initiative de collaboration en y consacrant des ressources suffisantes. Cela signifie participer à la définition des objectifs, à l'élaboration des théories du changement, à la conception des stratégies et à la fixation d'un calendrier pour s'assurer que la collaboration porte ses fruits. Les initiatives de collaboration reposent sur la participation active de leurs membres pour obtenir des résultats.

Comment y arriver

1. Identifier le personnel responsable de l'engagement dans des initiatives de collaboration, l'équiper et lui donner les moyens de s'exprimer au nom de l'opération.
2. Participer activement à des initiatives de collaboration sélectionnées.
3. Garantir un soutien interne suffisant (temps dédié, budget, engagements, etc.) pour une participation significative.
4. Communiquer sur l'implication dans des initiatives de collaboration afin de susciter la participation d'autres personnes et le soutien de la direction opérationnelle.

Collaboration pour la Prévention & l'Atténuation

Sophistiqué



À ce niveau de maturité

En plus d'être « Établi », l'opération est un membre actif d'une ou plusieurs initiatives de collaboration et engage des fonds et des ressources pour en assurer le succès.

Au niveau de maturité « Sophistiqué », l'opération doit continuellement identifier de nouvelles opportunités de collaboration, inciter d'autres personnes à la rejoindre et conduire la stratégie dans le cadre des initiatives auxquelles elle participe. Elle doit avoir établi des relations solides avec les principales parties prenantes du gouvernement et de la société civile.

Comment y arriver

1. Continuer à consacrer des ressources financières et humaines à la participation.
2. Les membres de l'équipe occupent des postes de décision clés et participent activement à l'élaboration de la stratégie.
3. Évaluer en permanence les résultats des initiatives de collaboration et s'efforcer d'en accroître l'impact.

Narong Khueankaew/Shutterstock



Mécanismes de réclamation

Chaque opération du premier maillon doit mettre en place des mécanismes de réclamation ou y participer, afin de permettre aux personnes et aux communautés menacées ou affectées par des atteintes aux droits de l'homme de faire part de leurs préoccupations et d'y remédier. Le principe 31 des principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP) fournit des indications claires sur les caractéristiques nécessaires des mécanismes de réclamation non judiciaires : ils doivent être légitimes, accessibles, prévisibles, équitables, transparents, compatibles avec les droits, constituer une source d'apprentissage continu et reposer sur l'engagement et le dialogue.

Il ne suffit pas de mettre en place un mécanisme de réclamation dans une chaîne d'approvisionnement s'il est rarement utilisé par la population qu'il tente d'atteindre. Pour que les travailleurs et les membres de la communauté utilisent un mécanisme de réclamation, ils doivent le considérer comme digne de confiance et équitable, pouvoir y accéder facilement et avoir la certitude que leurs plaintes seront prises au sérieux et qu'elles aboutiront à des résultats

utiles. Les mécanismes de réclamation impliquent souvent la création de comités ou d'autres groupes de travail, et les responsables de la mise en œuvre doivent s'adresser aux parties prenantes concernées pour les sensibiliser et leur inspirer confiance - un processus qui peut prendre du temps. Il doit toujours être possible de soumettre des griefs de manière anonyme si on le souhaite, et les personnes qui déposent des plaintes doivent être protégées contre les représailles.

La conception des mécanismes de réclamation doit s'appuyer sur les contributions des travailleurs et des autres parties prenantes affectées par les opérations. Ils doivent refléter la population active, les langues, les caractéristiques culturelles, les niveaux d'alphabétisation, l'accès (ou non) au téléphone et à l'internet, ainsi que d'autres facteurs. Les mécanismes de réclamation doivent être accessibles à toutes les parties prenantes, y compris les travailleurs migrants, saisonniers et temporaires.

Des approches créatives telles que la sensibilisation des communautés d'origine des migrants et des systèmes de plaintes

communautaires ou régionaux peut être nécessaires pour atteindre certaines populations.

Le personnel ou les prestataires externes qui gèrent le mécanisme doivent être formés à leurs rôles et responsabilités, avec des procédures opérationnelles standard pour la réception et le traitement des plaintes, la mise en œuvre de mesures correctives et/ou l'orientation vers les services appropriés, et le suivi pour s'assurer que les cas sont résolus de manière efficace. Les grandes entreprises peuvent également avoir besoin d'investir dans l'intégration centralisée des données provenant des systèmes de réclamation mis en place dans les différentes unités commerciales ou chez les fournisseurs.

Les mécanismes de réclamation ne devraient jamais remplacer d'autres formes de contrôle de la chaîne d'approvisionnement, d'engagement des parties prenantes ou de processus de négociation collective. Ils ne doivent pas être utilisés pour saper le rôle des syndicats légitimes dans le traitement des conflits du travail, ni pour empêcher les travailleurs d'accéder à d'autres moyens de recours.



SunshineSeeds/Shutterstock

Mécanismes de réclamation

Basique



À ce niveau de maturité

L'opération a mis en place un mécanisme de réclamation pour les plaintes liées à ses propres opérations et dispose d'un personnel chargé de recevoir et de traiter les réclamations.

Au niveau « Basique », l'exploitation doit mettre en place un mécanisme de règlement des griefs accessible à ses propres employés et à ses agriculteurs fournisseurs directs, au minimum. Il est important de prévoir plusieurs canaux auxquels les parties prenantes peuvent soumettre leurs griefs, tels que des boîtes à idées, des lignes téléphoniques d'urgence, des représentants spécifiques des travailleurs à qui les griefs peuvent être rapportés, ou d'autres. L'exploitation peut choisir de gérer les mécanismes de réclamation en interne, ou travailler avec un prestataire externe. Il peut également s'appuyer sur les canaux de plainte existants gérés par les syndicats, les organisations de travailleurs et/ou les associations d'agriculteurs, le gouvernement ou les organisations de la société civile.

Comment y arriver

1. Engager les parties prenantes internes et les agriculteurs fournisseurs afin de déterminer le(s) canal(aux) qu'ils sont le plus susceptibles d'utiliser.
2. Déterminer qui gèrera et administrera le mécanisme de réclamation (personnel ou prestataire tiers).
3. Mettre en place des canaux de réception et des systèmes de traitement des griefs.
4. Former l'équipe ou les équipes responsable(s).
5. Promouvoir le mécanisme auprès du personnel et des agriculteurs fournisseurs.

Mécanismes de réclamation

Établi



À ce niveau de maturité

Outre l'aspect « Basique », l'opération rend le mécanisme de réclamation accessible à un plus grand nombre de parties prenantes dans le premier maillon.

Au niveau de maturité « Établi », l'opération doit étendre son mécanisme de réclamation à un plus grand nombre de parties prenantes affectées. L'opération doit aider son personnel ou un prestataire externe à améliorer le système de réclamation, par exemple en ajoutant des canaux de réclamation supplémentaires ou en encourageant l'adoption de ce système dans les communautés cibles par le biais d'actions de sensibilisation.

Comment y arriver

1. Recevoir et traiter les griefs du personnel et des agriculteurs fournisseurs, le cas échéant.
2. Demander un retour d'information pour évaluer l'efficacité du mécanisme de réclamation.
3. Étendre le champ d'application du mécanisme de réclamation pour permettre l'accès à toutes les parties prenantes potentiellement affectées, y compris les travailleurs des agriculteurs fournisseurs, leurs familles et les membres de la communauté.
4. Promouvoir le mécanisme auprès d'autres populations cibles.

Mécanismes de réclamation

Sophistiqué



À ce niveau de maturité

En plus de la mention « Établi », le mécanisme de règlement des griefs de l'opération fonctionne bien et résout les plaintes de manière efficace. Le cas échéant, l'opération s'engage avec d'autres opérations, le gouvernement et/ou la société civile pour promouvoir l'accès aux mécanismes de règlement des griefs et aux voies de recours pour les parties prenantes concernées.

Au niveau de maturité « Sophistiqué », le mécanisme de réclamation de l'opération doit être accessible à toutes les parties prenantes dans toutes les zones géographiques où l'opération ou la chaîne d'approvisionnement a lieu.

Comment y arriver

1. Analyser et utiliser les données des mécanismes de réclamation pour apporter des améliorations (voir [Amélioration continue des systèmes de gestion Diligence raisonnable en matière de droits](#)).
2. Sensibiliser les travailleurs et les autres parties prenantes concernées afin d'améliorer l'accessibilité et l'efficacité des mécanismes de réclamation.
3. Rejoindre les collaborations existantes sur les mécanismes de réclamation régionaux et/ou sectoriels, ou travailler avec des partenaires pour établir de nouvelles collaborations.

Contrôle et audit des exploitations agricoles

Étant donné l'omniprésence de la main-d'œuvre familiale, de la migration saisonnière de la main-d'œuvre, de l'embauche informelle, des salaires inférieurs au salaire minimum, des risques en matière de santé et de sécurité au travail et d'autres problèmes liés aux droits des travailleurs dans la production de produits agricoles, il est essentiel de mettre en place un système de contrôle qui couvre non seulement l'exploitation du premier maillon, mais aussi les exploitations agricoles à partir desquelles l'exploitation s'approvisionne.

Il existe différentes approches en matière de contrôle des exploitations agricoles. Dans la mesure du possible, les entreprises qui s'approvisionnent auprès d'exploitations de premier rang et, dans certains cas, les exploitations de premier rang elles-mêmes, choisissent de déployer leurs propres contrôleurs dans les exploitations afin de vérifier la conformité et de fournir des conseils techniques et une assistance aux agriculteurs pour qu'ils puissent satisfaire aux exigences en matière de droits de l'homme. Lorsqu'il est bien mené, ce type de contrôle « interne » permet à l'entreprise ou à l'opérateur de contrôler les exigences standard, de s'assurer que les contrôleurs sont bien qualifiés et formés, d'utiliser des méthodes rigoureuses de collecte de données et d'assurance, de renforcer les relations avec les agriculteurs et de bénéficier d'autres avantages substantiels

en matière de diligence raisonnable dans le domaine des droits de l'homme. Toutefois, le contrôle interne est généralement plus coûteux que l'externalisation des audits à une tierce partie telle qu'un programme d'audit ou de certification, de sorte que toutes les entreprises/opérations ne l'ont pas mis en place.

Si une opération « premier maillon » utilise des audits ou des certifications de tiers, il est important de noter que les programmes d'audit/de certification varient énormément dans leur couverture des questions de droits de l'homme et dans les méthodes d'audit/de certification. Les programmes de certification varient considérablement en ce qui concerne la couverture des questions relatives aux droits de l'homme et les méthodes d'audit et d'assurance. Le choix des programmes d'audit/de certification est souvent dicté par les acheteurs, mais si les entreprises du premier maillon ont la liberté de choisir, elles devraient sélectionner l'option la plus rigoureuse parmi les programmes disponibles.

La plupart des programmes de contrôle, d'audit et de certification fonctionnent sur la base d'un échantillonnage, couvrant un échantillon de la base d'exploitations fournisseurs de l'exploitation. Au fil du temps, cet échantillon doit être élargi, jusqu'à ce que le contrôle couvre toutes

les exploitations des produits de base et des zones géographiques à risque de l'exploitation. La fréquence des visites de contrôle/audit est également un élément important à prendre en considération. Il est courant que les audits de conformité ou de certification aient lieu une fois par an, voire moins souvent. En contrôlant les exploitations agricoles plusieurs fois par saison de culture, on a beaucoup plus de chances d'obtenir une image précise et complète des problèmes liés aux droits de l'homme.

Toutes les visites de contrôle doivent comprendre l'observation de l'exploitation, l'examen de documents et des entretiens avec la direction, les superviseurs, les travailleurs et d'autres parties prenantes. Il est essentiel que les contrôleurs soient formés à la bonne manière de mener les entretiens avec les travailleurs. Les informations obtenues lors des entretiens avec les travailleurs doivent rester anonymes, si possible, et les personnes interrogées doivent être protégées contre les représailles. Dans la mesure du possible, les visites d'exploitations ne doivent pas être annoncées à l'avance.

Contrôle et audit des exploitations agricoles

Basique



À ce niveau de maturité

L'exploitation du premier maillon prend les décisions clés concernant la manière dont la surveillance au niveau de l'exploitation sera effectuée et obtient les ressources nécessaires pour la surveillance. Au niveau « Basique », une proportion importante de l'activité de surveillance est réalisée au niveau de l'exploitation. Le contrôle des exploitations est souvent effectué par le biais d'audits et/ou de certifications réalisés par des tiers.

Le contrôle interne, qu'il soit effectué par un acheteur ou par l'exploitation elle-même, permet à cette dernière de mieux contrôler les méthodes de contrôle, la collecte des données et la qualité. Les contrôleurs internes peuvent être spécifiquement engagés pour contrôler les questions relatives aux droits de l'homme ; l'exploitation peut également former des agronomes et/ou d'autres membres du personnel qui se rendent régulièrement dans les exploitations pour contrôler le respect des droits de l'homme.

Comment y arriver

1. Décider s'il convient de recourir à des contrôleurs internes ou à des audits ou certifications externes, ou de combiner ces approches.
2. En cas d'audit externe, sélectionner le(s) prestataire(s) d'audit/de certification.
3. En cas d'utilisation de contrôleurs internes, élaborer un programme de contrôle, concevoir des outils de collecte de données, recruter et former des contrôleurs.
4. Veiller à ce que les conclusions des audits ou des visites de contrôle fassent l'objet d'un plan d'action correctif ([Remédiation aux préjudices](#)).
5. Veiller à ce que le suivi et l'audit couvrent toutes les questions pertinentes en matière de droits de l'homme et toutes les zones géographiques.

Contrôle et audit des exploitations agricoles

Établi



À ce niveau de maturité

En plus du niveau « Basique », le suivi/audit des exploitations est établi et fonctionne bien, et l'exploitation augmente la proportion du suivi des exploitations qui est effectué en interne.

Les contrôleurs devraient être formés pour collaborer avec les agriculteurs et les aider à élaborer des plans d'action correctifs, le cas échéant, et à améliorer leurs pratiques de travail.

Comment y arriver

1. Au fil du temps, augmenter la proportion de contrôles effectués en interne.
2. Continuer à renforcer les capacités des contrôleurs internes.
3. Lorsque des visites de contrôle ou des audits révèlent des atteintes aux droits de l'homme, il convient de veiller à ce que les plans d'action correctifs soient pleinement mis en œuvre et à ce que les personnes concernées bénéficient d'une réparation (voir la section « [Réparation des préjudices](#) »).



Contrôle et audit des exploitations agricoles

Sophistiqué



À ce niveau de maturité

En plus d'être « Établi », l'opération a mis en place un contrôle interne complet et fait appel à un tiers indépendant pour vérifier les données de contrôle.

Au niveau du « Sophistiqué », l'opération doit utiliser les données de suivi d'une année sur l'autre pour identifier les possibilités d'améliorer la qualité du suivi et les capacités des observateurs. Elle doit également utiliser les données de suivi pour informer la programmation en matière de droits de l'homme et ajuster ses plans d'action si nécessaire (voir [Plans d'action](#)).

Comment y arriver

1. Obtenir un budget permanent pour un contrôle interne complet et efficace.
2. Lorsque le contrôle interne est utilisé, il convient d'augmenter la taille des échantillons, afin d'atteindre une couverture de 100 % de toutes les exploitations à risque, et d'accroître la fréquence du contrôle.
3. Engager une tierce partie pour vérifier les données de contrôle interne ; comparer les données de la tierce partie avec les données internes et adapter les incitations et la formation des contrôleurs si nécessaire.

Rémédiation des préjudices

Si une atteinte aux droits de l'homme se produit dans une exploitation agricole ou sur un autre lieu de travail, l'exploitation doit prendre rapidement des mesures pour protéger la ou les personnes concernées, prendre des mesures correctives et veiller à ce que le problème ne se reproduise pas. Dans la pratique, cela se traduit souvent par l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action correctif (PAC).

Les entreprises du premier maillon doivent connaître les exigences légales en matière de réaction et de réparation, celles exigées par leurs principaux clients et toutes les normes de certification volontaire auxquelles elles participent. Elles doivent mettre en place des systèmes et des processus pour soutenir les actions correctives, ce qui leur permet de remédier rapidement aux préjudices et de démontrer leur engagement en matière de conformité et de respect des droits de l'homme.

Un PAC solide doit couvrir les étapes suivantes :

- protéger le(s) travailleur(s) ou autre(s) partie(s) prenante(s) concerné(s), en particulier s'ils sont confrontés à un danger immédiat, en veillant à obtenir leur consentement avant de prendre d'autres mesures ;
- évaluer et documenter le problème, notamment en rassemblant des informations sur les personnes touchées, la manière dont elles ont été touchées, le moment et le lieu où le préjudice s'est produit ;
- identifier les causes profondes qui ont conduit au problème ;
- définir le type, la forme, l'échelle, etc. de la mesure corrective et des autres actions correctives nécessaires, en s'appuyant sur les contributions des parties prenantes concernées ;

- déterminer les parties appropriées pour fournir une compensation, des services ou d'autres mesures correctives appropriées aux parties prenantes concernées ;
- définir des indicateurs et des calendriers pour s'assurer que la remédiation et les autres mesures correctives sont mises en œuvre avec succès ;
- ajuster les systèmes de gestion et/ou mettre en œuvre des solutions au niveau de la communauté pour éviter que la situation ne se reproduise ;
- assurer le suivi des cas afin de garantir et de documenter que les mesures correctives sont complètes et durables.

Dans le secteur agricole, la détermination des solutions appropriées nécessite souvent une connaissance et une compréhension locales des facteurs culturels et des autres causes contextuelles des problèmes de droits de l'homme. Par exemple, si un audit révèle qu'un enfant porte de lourdes charges (une forme de travail dangereux des enfants), les causes profondes peuvent être l'incapacité de la famille à payer les frais de scolarité, l'absence de certificat de naissance de l'enfant, l'endettement de la famille auprès d'un propriétaire dans le cadre d'un accord de métayage, l'absence d'une source d'eau à proximité de la ferme, ou bien d'autres problèmes. Dans chacune de ces circonstances, les mesures d'assainissement seront différentes.

L'engagement régulier des parties prenantes concernées est essentiel pour apporter des solutions appropriées et garantir que les causes profondes des atteintes aux droits de l'homme sont traitées.



Rémédiation des préjudices

Basique



À ce niveau de maturité

L'entreprise réagit à un constat de violation des droits de l'homme ou à un grief en élaborant et en mettant en œuvre, ou en demandant à un fournisseur d'élaborer et de mettre en œuvre, un plan d'action correctif (PAC). Ce plan doit prévoir à la fois des mesures correctives pour les personnes concernées et des actions visant à éviter que le problème ne se reproduise.

La mise en œuvre des PAC nécessitant souvent des ressources importantes, il est important que l'opération dispose d'un budget spécifique et/ou de ressources humaines à déployer dans les situations de remédiation qui peuvent se présenter.

Un aspect essentiel de la préparation d'un recours consiste à répertorier les organisations locales susceptibles de fournir des services aux personnes identifiées comme étant dans une situation risquée ou préjudiciable. Il peut s'agir, par exemple, de centres de soutien pour les femmes, d'organisations de défense des enfants, d'organisations religieuses offrant des services de protection, de services de soutien juridique et de bureaux gouvernementaux. La connaissance de ces ressources locales permet au personnel et/ou aux agriculteurs fournisseurs d'orienter les personnes concernées de manière appropriée.

Comment y arriver

1. Examiner les exigences légales et celles des clients en ce qui concerne les processus de réponse et de recours.
2. Obtenir les ressources nécessaires à la mise en œuvre du recours.
3. Identifier les services disponibles dans la zone géographique concernée (gouvernement, ONG, autres) vers lesquels les personnes touchées peuvent être orientées si des mesures correctives sont nécessaires.
4. Lorsqu'une atteinte aux droits de l'homme est identifiée, il convient d'élaborer un plan d'action détaillant à la fois les mesures correctives à prendre en faveur de la ou des personnes concernées et les mesures à prendre pour éviter qu'une telle situation ne se reproduise.
5. Mettre en œuvre les PAC dans les délais prévus

Rémédiation des préjudices

Établi



À ce niveau de maturité

Outre l'aspect « Basique », l'opération permet de suivre et de garantir que les cas individuels ont fait l'objet de mesures correctives appropriées et que des mesures ont été prises pour éviter qu'ils ne se reproduisent.

Au niveau de maturité « Établi », le personnel concerné au sein de l'entreprise et/ou les agriculteurs fournisseurs doivent être familiarisés avec le protocole d'intervention et le processus de planification des actions correctives et doivent renforcer leur capacité à mettre en œuvre ces processus et à prévenir les préjudices.

L'entreprise et/ou les agriculteurs fournisseurs doivent mettre en place des systèmes de suivi formels pour suivre l'évolution des cas traités et s'assurer que les préjudices ne se reproduisent pas.

Comment y arriver

1. Suivi des cas pour s'assurer que les mesures correctives ont été mises en œuvre et qu'elles sont efficaces.
2. Orienter les personnes concernées vers des ressources d'assainissement si nécessaire.
3. Impliquer les personnes affectées et les autres parties prenantes pour qu'elles contribuent à déterminer les causes profondes et les remèdes appropriés.
4. Communiquer avec les recruteurs de main-d'œuvre, les superviseurs, les chefs d'équipe et les autres acteurs du premier maillon au sujet de leur travail. Les responsabilités liées à la réponse et au remède, et les tenir pour responsables.
5. Enregistrer des données sur les cas individuels, les actions correctives et les résultats de la remédiation.
6. Rendre compte des données relatives aux cas en interne et aux clients, comme l'exigent les protocoles d'intervention.

Rémédiation des préjudices

Sophistiqué



À ce niveau de maturité

En plus d'être « Établi », l'opération collabore avec les acteurs concernés du gouvernement, de la société civile et de l'industrie afin de développer ou de renforcer les approches collaboratives visant à remédier aux causes profondes et systémiques des préjudices.

À ce niveau, les coûts associés à la mise en œuvre du plan d'action correctif et à la fourniture de remèdes doivent être entièrement internalisés dans le modèle d'entreprise, et les systèmes de gestion doivent être continuellement améliorés afin de réduire la fréquence et la gravité des préjudices.

Comment y arriver

1. Analyser les données relatives aux cas afin d'identifier les causes profondes communes et les pratiques efficaces susceptibles d'être étendues.
2. Collaborer avec des pairs, le gouvernement, la société civile et/ou des initiatives et partenariats multipartites pour s'attaquer aux causes systémiques profondes des préjudices qui posent le plus de problèmes.

Amélioration continue de la diligence raisonnable

Un système global de gestion efficace de la HRDD permet d'améliorer chacun de ses éléments, devenant ainsi de plus en plus complet, efficace et efficient au fil du temps. Les améliorations doivent être apportées en temps réel, au fur et à mesure que les faiblesses sont repérées, mais elles résultent souvent d'un examen annuel du système, au cours duquel on se pose les questions suivantes : Notre approche fonctionne-t-elle comme nous l'avions prévu ? Sommes-nous sur la bonne voie pour atteindre nos objectifs en matière de droits de l'homme ?

L'amélioration continue nécessite de comprendre ce qui ne fonctionne pas et pourquoi. Pour savoir ce qui ne fonctionne pas, une entreprise doit examiner chaque domaine de son système de HRDD et se poser des questions telles que :

- **Politiques** : Nos politiques en matière de droits de l'homme sont-elles adéquates ? Sont-elles claires ? Dans quelle mesure les communiquons-nous aux principales parties prenantes internes et externes ?
- **Évaluation des risques** : Avons-nous identifié les bons risques ? Y a-t-il des questions qui nous ont échappé ? Sommes-nous distraits par des questions dont la probabilité est très faible ?
- **Plans d'action** : Avons-nous fixé les bons objectifs ? Quel est notre taux de réussite dans la réalisation de nos objectifs ? Avons-nous été trop ambitieux ou pouvons-nous nous remettre davantage en question ? Nous attaquons-nous suffisamment aux causes profondes ou nous contentons-nous de traiter les symptômes ?

- **Renforcement des capacités** : Avons-nous les bonnes personnes aux bons postes et leur avons-nous permis de réussir grâce à la formation, à la communication et à d'autres systèmes de soutien ? Fournissons-nous une formation et un soutien à tous ceux qui en ont besoin ; pouvons-nous élargir notre champ d'action ?
- **Partenaires** : Travaillons-nous avec les bons collaborateurs pour progresser ? Nos partenariats sont-ils efficaces pour faire face aux principaux risques auxquels sont exposées les personnes dans nos chaînes d'approvisionnement ? Si ce n'est pas le cas, y a-t-il des moyens de renforcer le partenariat ou de nouveaux collaborateurs potentiels que nous devrions approcher ?
- **Systèmes de réclamation** : Nos mécanismes de réclamation fonctionnent-ils ? Les gens les utilisent-ils et, si ce n'est pas le cas, pourquoi ? Quel est le retour d'information sur leur accessibilité et sur la confiance qu'ils inspirent ?
- **Monitoring / Contrôle** : Quels sont les principaux domaines de non-conformité relevés par les auditeurs/contrôleurs ? Ces données semblent-elles exactes ou certaines non-conformités pourraient-elles passer inaperçues ? Nos parties prenantes jugent-elles l'audit/le suivi fiable et précis ?
- **Remédiation** : Les plans d'action corrective sont-ils appropriés et proportionnés à la non-conformité ? Les parties concernées se déclarent-elles satisfaites des mesures correctives mises en œuvre ? Quel est notre bilan en matière de récurrence des problèmes ?



Ramniklal Modi/Shutterstock

Amélioration continue de la diligence raisonnable

Basique



À ce niveau de maturité

La première étape consiste à prendre des mesures pour examiner les programmes et systèmes de HRDD en place, ce qui fonctionne bien et ce qui manque ou n'est pas encore suffisamment développé.

Au niveau « Basique », l'opération doit recueillir des informations auprès de différentes équipes et parties prenantes et examiner les données existantes. Si le plan d'action de l'opération comprend des indicateurs pour suivre les progrès de la mise en œuvre et/ou de l'impact de la HRDD, ils doivent également être examinés.

L'examen de ces informations et les entretiens avec les parties prenantes concernées permettent au responsable (ou à l'équipe) des droits de l'homme de l'entreprise d'identifier les lacunes et les besoins et de préciser les domaines devant faire l'objet d'une attention particulière dans le cadre de son système de HRDD.

Comment y arriver

1. Convoquer une équipe pour procéder à un examen des systèmes de HRDD de l'opération.
2. Concevoir l'examen en se référant aux questions ci-dessus et en ajoutant d'autres questions pertinentes.
3. Examiner les données relatives aux droits de l'homme déjà collectées, y compris sur les performances des fournisseurs.
4. Interroger les parties prenantes internes concernées afin d'identifier les défis, les lacunes et les besoins.
5. Évaluer le niveau de maturité de la mise en œuvre de chaque élément du système HRDD de l'entreprise et établir des calendriers d'amélioration pour chacun d'entre eux, le cas échéant.

Amélioration continue de la diligence raisonnable

Établi



À ce niveau de maturité

Outre l'aspect « Basique », l'opération s'emploie activement à combler les lacunes de ses systèmes de HRDD, à traiter les problèmes récurrents, à renforcer les capacités des acteurs concernés (tant internes qu'externes) et à élargir et approfondir la portée de sa couverture en matière de HRDD.

Au niveau de maturité « Établi », l'exploitation doit travailler en interne avec le personnel concerné pour améliorer les différentes composantes de son système global de HRDD, et pour identifier et traiter les problèmes persistants. Elle doit s'engager auprès des agriculteurs fournisseurs pour comprendre les causes profondes, exiger des améliorations et les aider à s'améliorer. L'entreprise peut également informer les fournisseurs des conséquences si les attentes ne sont pas satisfaites, par exemple l'exclusion d'une coopérative ou la réduction des services.

Comment y arriver

1. Adapter le plan d'action de l'opération pour combler les lacunes du système interne de HRDD ou répondre aux besoins en matière de capacités, en incluant des indicateurs et des échéances pour garantir les progrès.
2. Établir une liste prioritaire des problèmes persistants à traiter, effectuer une analyse des causes profondes et élaborer des plans d'action ciblés pour chacun d'entre eux.
3. Fournir des outils et des conseils aux acteurs internes et externes qui ont besoin d'aide.
4. S'engager avec les agriculteurs fournisseurs ou d'autres acteurs concernés ayant besoin d'aide (tels que les recruteurs de main-d'œuvre, les chefs d'équipe et les agriculteurs) et élaborer des plans d'amélioration des performances.

Amélioration continue de la diligence raisonnable

Sophistiqué



À ce niveau de maturité

L'opération peut être qualifiée de « Sophistiqué » si elle a atteint le niveau de maturité « Établi » ou « Sophistiqué » pour toutes les composantes de son système de HRDD (évalué à l'aide de ce cadre).

Au niveau du « Sophistiqué », l'opération doit avoir activement intégré le respect des droits de l'homme dans ses pratiques commerciales et ses systèmes de gestion. Ses dirigeants doivent reconnaître l'importance de la HRDD et allouer les ressources nécessaires à sa mise en œuvre. Le personnel chargé des droits de l'homme, les agriculteurs à risque et les autres parties prenantes doivent bénéficier d'une formation continue.

Comment y arriver

1. Répéter périodiquement l'examen des systèmes de HRDD de l'opération, en veillant à ce que les hauts responsables y soient associés et soutenu.
2. Assurer le financement de tous les investissements nécessaires à l'amélioration des principaux systèmes.
3. Travailler à l'amélioration de la qualité des données HRDD, en déployant des formations ciblées ou d'autres formes de soutien aux parties prenantes concernées.
4. Faire appel à un tiers indépendant pour vérifier les progrès.

Images Products/Shutterstock



Outil d'étalonnage de la maturité du premier maillon



BASIQUE



ÉTABLI



SOPHISTIQUE

Composants

Intégrer les droits de l'homme dans les opérations du premier maillon

L'exploitation du premier maillon a mis en place une politique en matière de droits de l'homme, a attribué la responsabilité de sa mise en œuvre et l'a communiquée à ses fournisseurs agricoles.

En plus de l'élément « Basique », l'opération « premier maillon » a documenté les procédures relatives à la mise en œuvre de la politique et a formalisé un processus d'évaluation de l'impact sur l'environnement.

Elle a mis en place un processus de suivi de ses propres performances en matière de respect de la politique. Elle a clarifié les attentes et apporté son soutien aux exploitations agricoles de ses fournisseurs afin de promouvoir le respect de la politique.

En plus d'être « Établi », l'opération « premier maillon » tient les acteurs du premier maillon, tels que les recruteurs de main-d'œuvre, les chefs d'équipe et les superviseurs sur le terrain, responsables de leur rôle dans la mise en œuvre de la politique et des procédures en matière de droits de l'homme. Elle a identifié les lacunes dans les pratiques en interne et au niveau du premier maillon, et y remédie par des formations, des conseils et des outils ciblés. Elle évalue régulièrement l'efficacité de sa politique en matière de droits de l'homme et s'adapte en vue d'une amélioration continue.

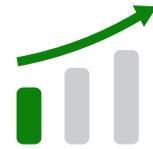
Évaluation approfondie des risques et préjudices

L'opération a déterminé les domaines dans lesquels une meilleure compréhension de ses risques est nécessaire et a décidé de la manière dont elle procédera à des évaluations approfondies.

En plus des critères de base, l'opération a procédé à une ou plusieurs évaluations approfondies des risques en matière de droits de l'homme, ce qui lui a permis de comprendre en détail les risques et les préjudices les plus importants en matière de droits de l'homme.

En plus de l'évaluation « Établi », l'opération examine et met régulièrement à jour ses évaluations approfondies des risques et procède à des évaluations sur des questions ou des zones géographiques supplémentaires.

Outil d'étalonnage de la maturité du premier maillon



BASIQUE



ÉTABLI



SOPHISTIQUE

Composants

Plans d'Action

L'opération a élaboré un plan d'action visant à traiter les risques et les préjudices en matière de droits de l'homme identifiés dans ses installations et ses chaînes d'approvisionnement.

Outre l'aspect « Basique », l'opération met en œuvre son plan d'action, en commençant par des interventions à un stade précoce, et en renforçant la confiance et les capacités des agriculteurs fournisseurs et des autres parties prenantes.

En plus d'être « Établi », l'opération est activement engagée dans la mise en œuvre de plans d'action axés sur l'impact, et elle élargit son champ d'action. De la mise en œuvre à d'autres agriculteurs fournisseurs, chaînes d'approvisionnement et zones géographiques à risque.

Renforcement de Capacités au premier maillon

L'opération "premier maillon" a permis d'identifier des et les agriculteurs fournisseurs qui ont le plus besoin de renforcer leurs capacités, et elle a commencé à dispenser des formations à ces groupes.

En plus de la formation de base, l'opération continue de mettre en place des formations sur les questions relatives aux droits de l'homme, en élargissant la formation pour couvrir d'autres sujets et atteindre un plus grand nombre de personnes.

En plus d'être « Établi », le renforcement des capacités se poursuit au sein de l'opération « premier » et de sa chaîne d'approvisionnement, avec des programmes de formation mis à jour en fonction des besoins et des données de suivi montrant un impact mesurable.

Collaboration en vue de la Prévention & l'Atténuation

L'entreprise du premier maillon a identifié les risques liés aux droits de l'homme et aux fournisseurs qu'elle peut traiter elle-même, et ceux qui nécessiteront une collaboration avec d'autres.

En plus de « Basique », l'opération a identifié des collaborations qui l'aideront à atteindre ses objectifs en matière de droits de l'homme et du travail et à conduire le changement, et elle a commencé à s'engager avec les partenaires concernés et/ou à se joindre à une ou plusieurs initiatives existantes.

En plus d'être « Établi », l'opération est un membre actif d'une ou plusieurs initiatives de collaboration et engage des fonds et des ressources pour en assurer le succès et engage des fonds et des ressources pour en assurer le succès.

Outil d'étalonnage de la maturité du premier maillon



BASIQUE



ÉTABLI



SOPHISTIQUE

Composants

Mécanismes de réclamation

L'opération a mis en place un mécanisme de réclamation pour les plaintes liées à ses propres opérations et dispose d'un personnel chargé de recevoir et de traiter les réclamations.

Outre l'aspect « Basique », l'opération rend le mécanisme de réclamation accessible à un plus grand nombre de parties prenantes dans le premier maillon.

En plus de la mention « Établi », le mécanisme de règlement des griefs de l'opération fonctionne bien et résout les plaintes de manière efficace. Le cas échéant, l'opération s'engage avec d'autres opérations, le gouvernement et/ou la société civile pour promouvoir l'accès aux mécanismes de règlement des griefs et aux voies de recours pour les parties prenantes concernées.

Contrôle et audit des exploitations agricoles

L'exploitation du premier maillon prend les décisions clés concernant la manière dont la surveillance au niveau de l'exploitation sera effectuée et obtient les ressources nécessaires pour la surveillance. Au niveau « Basique », une part importante du contrôle de l'exploitation est souvent effectuée par le biais d'audits et/ou de certifications par des tiers.

En plus du niveau « Basique », le suivi/audit des exploitations est établi et fonctionne bien, et l'exploitation augmente la proportion du suivi des exploitations qui est effectué en interne.

En plus d'être « Établi », l'opération a mis en place un contrôle interne complet et fait appel à un tiers indépendant pour vérifier les données de contrôle.

Outil d'étalonnage de la maturité du premier maillon



BASIQUE



ÉTABLI



SOPHISTIQUE

Composants

Rémédiation des préjudices

L'opération répond à un constat d'atteinte aux droits de l'homme ou à un grief en élaborant et en mettant en œuvre, ou en demandant à un fournisseur d'élaborer et de mettre en œuvre, un plan d'action correctif. Le plan d'action correctif doit prévoir à la fois des mesures correctives pour les personnes concernées et des actions visant à empêcher que le problème ne se reproduise.

Outre l'aspect « Basique », l'opération permet de suivre et de garantir que les cas individuels ont fait l'objet de mesures correctives appropriées et que des mesures ont été prises pour éviter qu'ils ne se reproduisent.

En plus d'être « Établi », l'opération collabore avec les acteurs concernés du gouvernement, de la société civile et de l'industrie afin de développer ou de renforcer les approches collaboratives visant à remédier aux causes profondes et systémiques des préjudices.

Amélioration Continue de la Diligence Raisonnée

La première étape consiste à prendre des mesures pour examiner les programmes et systèmes de HRDD en place, ce qui fonctionne bien et ce qui manque ou n'est pas encore suffisamment développé.

Outre l'aspect « Basique », l'opération s'emploie activement à combler les lacunes de ses systèmes de HRDD, à traiter les problèmes récurrents, à renforcer les capacités des acteurs concernés (tant internes qu'externes) et à élargir et approfondir la portée de sa couverture en matière de HRDD.

L'opération peut être qualifiée de « Sophistiqué » si elle a atteint le niveau de maturité « Établi » ou « Sophistiqué » pour toutes les composantes de son système de HRDD (évalué à l'aide de ce cadre).

Ressources supplémentaires

Intégrer les Droits de l'Homme dans les opérations du premier maillon

Pour plus d'informations sur les risques liés à la conservation des documents d'identité et sur les mesures que les entreprises peuvent prendre pour remédier à cette pratique, voir le rapport de Verité sur la conservation des documents d'identité (en anglais) [Addressing the Retention of Identity Documents](#).

Pour un exemple de code de conduite élaboré avec la participation des travailleurs, voir [Appendix C: Code of Conduct](#) dans le rapport 2021 du Fair Food Standards Council sur le programme d'alimentation équitable.

Pour un exemple de système de gestion des droits de l'homme pour les opérations du premier maillon, voir [Assess-And-Address System](#) exigée par la norme d'agriculture durable de Rainforest Alliance.

Pour une étude de cas d'une sucrerie évaluant ses systèmes de gestion des droits de l'homme voir, [Pillars in Practice Case Study: Nicaragua](#).

Pour un exemple d'une entreprise informant tous ses employés de sa politique en matière de droits de l'homme, voir [The Coca-Cola Company and Human Rights: What We All Need to Know and Do](#).

Ressources en Espagnol

Verité s'est associé à l'Alianza Hortofrutícola Internacional para el Fomento de la Responsabilidad Social (AHIFORES) et à l'Organisation internationale du travail (OIT) pour produire une boîte à outils sur le recrutement responsable dans le secteur agricole mexicain, comprenant des outils sur les thèmes suivants [establishing policies](#) et [selection and evaluation of labor brokers](#).

Pour une discussion sur le traitement adéquat des données personnelles des travailleurs, voir [Protección de los datos personales de los trabajadores](#), de l'Organisation Internationale du Travail.

Évaluation approfondie des Risques et Préjudices

Pour un exemple d'analyse des causes profondes d'un problème de droits de l'homme dans le secteur de l'agriculture, voir [Assessment of Forced Labor Risk in the Cocoa Sector of Côte d'Ivoire](#) de Verité.

Pour plus d'informations sur la manière de mener une recherche sur les risques et une analyse des causes profondes dans les secteurs de la banane, du cacao, du café, du coton, du miel et du raisin de cuve, voir [Fairtrade Risk Map](#).

Pour un outil permettant d'identifier les communautés les plus exposées au risque de travail des enfants dans la production de cacao, voir [Protective Community Index](#) de l'International Cocoa Initiative.

Pour plus d'informations sur les risques et les causes profondes du travail forcé et du travail des enfants dans le secteur du café en Amérique latine, voir [Risk Evaluation for Action in the Coffee Trade \(REACT\) Dashboard](#) par le projet COFFEE de Verité.

Pour des conseils sur l'analyse des causes profondes des problèmes liés aux droits de l'homme, voir [Root Cause Analysis of Labor Violations in the Coffee Sector](#), ressource du projet COFFEE de Verité.

Pour des exemples de questionnaires d'auto-évaluation (SAQ) destinés aux différents acteurs d'une chaîne d'approvisionnement, voir [SAQ for Coffee Producers](#), et le [SAQ for Labor Brokers](#) par le projet COFFEE de Verité.

Pour une carte des risques de travail des enfants et de travail forcé dans les origines de la banane, du cacao, du café, de la noisette et du thé, voir l'article de Rainforest Alliance [Using Risk Maps to Protect Human Rights](#).

Ressources supplémentaires

Ressources en Espagnol

Pour un Outil sur l'identification des risques [tool on risk identification](#), voir la boîte à outils AHIFORES sur le recrutement responsable dans le secteur agricole mexicain, produite en partenariat avec Verité et l'OIT.

Pour en savoir plus sur les expériences des travailleurs migrants au Mexique et les risques qu'ils encourent en matière de droits de l'homme, voir [Violations of Workers Rights in Mexico](#), de *Red Nacional de Jornaleros y Jornaleras Agrícolas*.

Renforcement des capacités au premier maillon

Pour un exemple de sensibilisation au niveau du premier maillon, voir le [Awareness-Raising Kit on Child Labour](#) et le [Awareness-Raising Kit on Forced Labour](#), de l'International Cocoa Initiative.

Pour une formation en ligne gratuite sur le concept de travail forcé, voir [Forced Labor E-Learning Course](#) de Verité.

Pour comprendre les éléments clés à prendre en compte lors de la conception de programmes de formation aux droits de l'homme pour le personnel et les fournisseurs, voir [Guidance on Communication and Training Across the Supply Chain](#), du projet COFFEE de Verité.

Para exemplos de materiais de conscientização sobre como se proteger do calor extremo, veja o [Pour des exemples de documents de sensibilisation des travailleurs sur la manière de se protéger contre les chaleurs extrêmes](#), voir le document du Labor Law Center intitulé [Heat Stress Poster and OSHA's Work Safely in the Heat \(osha.gov\)](#) et [Prevent Heat Illness at Work \(osha.gov\)](#).

Des modules de formation gratuits sur le travail des enfants et le travail forcé au niveau des exploitations agricoles voir [Open-Source Training Modules](#) développé par le projet COFFEE de Verité.

Pour une étude de cas sur l'évaluation des besoins de formation des travailleurs agricoles, voir [Training Needs Assessment of Farm Workers in Orange and Sullivan Counties, NY](#), par Cornell University, School of Industrial and Labor Relations.

Ressources en Espagnol

Des documents expliquant les symptômes du stress thermique et la manière dont les travailleurs peuvent se protéger sont disponibles à l'adresse suivante : [Consejos para Prevenir las Enfermedades Relacionadas con el Calor en el Trabajo](#) e [Planifique con antelación y prepárase](#), du Département du Travail des USA.

Pour des documents de sensibilisation aux effets du stress thermique sur la santé des travailleurs, voir [Exposición Laboral a Estrés Térmico por Calor y sus Efectos en la Salud. ¿Qué hay que saber?](#) et [¡Peligro ! Altas Temperaturas en el Trabajo, ¿Qué hay que saber?](#), par le Gouvernement de l'Espagne.

Pour des guides de formation sur les normes de sécurité et de santé au travail voir le site de l'Organisation internationale du travail : [Manual para Formadores: Reglamentación en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Agricultura en México](#) et [Manual para Productores: Reglamentación en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Agricultura en México](#).

Pour Des modules de formation gratuits en espagnol et en portugais sur le travail des enfants et le travail forcé au niveau des exploitations agricoles voir [Open-Source Training Modules](#) développé par le projet COFFEE de Verité.

Pour des conseils sur la sécurité des travailleurs lors de la manipulation de pesticides, voir [Seguridad e Higiene en Los Trabajos Agrícolas](#), de l'Organisation Internationale du Travail.

Ressources supplémentaires

Mécanismes de réclamation

Pour plusieurs études de cas sur les bonnes pratiques la mise en œuvre de mécanismes de réclamation dans les exploitations agricoles, voir [A Study on the Implementation of Grievance Mechanisms: Reviewing Practice Across RA-Certified Farms and Groups](#), par Ergon Associates.

Pour une étude de cas sur la façon dont les représentants des syndicats et des agriculteurs les agences gouvernementales et les parties prenantes non gouvernementales ont collaboré à une approche de la gestion des griefs, voir [Enabling Local Solutions to Workplace Disputes: Effective Labour Relations in Peru's Banana Sector](#) de Fairtrade.

Pour obtenir une boîte à outils de formation gratuite sur les mécanismes de règlement des griefs pour les opérations du premier maillon, consultez [Grievance Mechanism Training Package](#) de RainForest Alliance.

Pour des exemples de mécanismes de réclamation multi-entreprises au niveau sectoriel et géographique dans le secteur du café, voir le [Nossa Voz Grievance Mechanism in Brazil](#) et [Promoting Ethical Recruitment in the Coffee Sector of Minas Gerais, Brazil](#), par Verité.

Pour une discussion sur les avantages et les inconvénients de la collaboration avec des tiers fournisseurs de mécanismes de réclamation, voir [Using Third Parties to Support the Design and Implementation of Grievance Mechanisms](#), par le projet Remedy.

Pour comprendre comment mettre en place des processus efficaces d'engagement des travailleurs, consultez la ressource de l'outil d'approvisionnement responsable sur [Worker Engagement: Enabling Workplace Communication, Worker Agency, and Grievance Management](#).

Contrôle et Audit des exploitations agricoles

Pour une ressource sur les considérations à prendre en compte lors de l'audit du travail des enfants, de la vérification de l'âge et de l'entretien avec les enfants, voir [Comply Chain's Auditing for Child Labor Guide](#), par le Département du Travail des USA.

Pour des conseils sur la manière de contrôler les courtiers en main-d'œuvre agricole, voir la [Booklet on Monitoring Labor Brokers in the Coffee Supply Chain](#) et [Guidance on Monitoring Labor Brokers](#), par le projet COFFEE de Verité.

Pour obtenir des conseils sur la manière d'interroger les travailleurs migrants dans le cadre d'un contrôle ou d'un audit, voir l'outil d'approvisionnement responsable [Conducting Migrant Worker Interviews](#).

Pour des exemples de questions à poser aux courtiers en main-d'œuvre dans le cadre d'un contrôle ou d'un audit, voir [Labor Broker Interview Questions](#), par le projet COFFEE de Verité.

Pour comprendre comment les entreprises et les activités peuvent évaluer et comparer les programmes de certification agricole, consultez le [Sustainable Supply Chain Initiative \(SSCI\) Benchmark](#) de Consumer Goods Forum et le [Certification Red Flags](#), de Rights Co-Lab.

Pour un outil permettant de déterminer si les travailleurs ont payé des frais de recrutement voir le [Questionnaire on Recruitment Fees for Migrant Workers](#) de l'Institut pour les droits de l'homme et les entreprises (Institute for Human Rights and Business) — (Annexe A du document Recrutement responsable : Remédier aux frais de recrutement payés par les travailleurs).

Ressources supplémentaires

Pour des modèles de questions à poser aux travailleurs agricoles dans le cadre d'un contrôle ou d'un audit, voir [Worker Interview Questions](#), par le projet COFFEE de Verité.

Ressources en Espagnol

Pour des conseils spécifiques sur le contrôle des conditions de santé et de sécurité des travailleurs agricoles, voir [Guía para la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores del Sector Agrario](#) du Gouvernement de l'Espagne.

Pour des conseils sur l'identification des victimes du travail forcé sur un lieu de travail, voir [Anexo 8 Modelo de Cuestionario Aleatorio a Trabajadores](#).

Remédiation des Préjudices

Pour des exemples de recours offerts aux enfants, voir le document du Centre pour les droits de l'enfant et les entreprises [1,000 Reports of Child Labour: Lessons, Insights, and Reflections from our Child Labour Remediation Work](#) et le [Stakeholder Engagement on the Mate Masie Project](#) du Département du Travail des USA.

Pour des informations et des outils relatifs à la planification des mesures correctives et à la remédiation dans le secteur du palmier, voir [Chapter 4: Addressing and Remediating Core Labor Violations](#) dans [Toolkit for Palm Oil Producers on Labor Rights](#) de Verité.

Pour savoir comment remédier à la situation en remboursant les frais de recrutement, voir [Guidance on the Repayment of Worker-Paid Recruitment Fees and Related Costs](#) par le Consumer Goods Forum et AIM-PROGRESS, et [Principles and Guidelines for the Repayment of Migrant Worker Recruitment Fees and Related Costs](#), par Impactt.

Pour un exemple d'approche étape par étape de la réponse et de la réparation au niveau des opérations, voir [Remediation Protocol](#) de Rainforest Alliance.

Pour un outil sur comment remédier différents scénarios relatifs au travail des enfants au niveau du premier maillon voir [Selecting Support to Prevent and Remediate Child Labour Through a CLMRS](#) de l'International Cocoa Initiative.

Ressources en Espagnol

Pour un modèle de format pour documenter les cas de remédiation, voir l'[Anexo 10 Informe Sobre Remedio](#) de Stronger Together.

Pour un questionnaire permettant de recueillir des informations auprès des travailleurs, voir l'[Anexo 8 Modelo de Cuestionario](#) de Stronger Together [Aleatorio a Trabajadores](#).

