

Modèle de politique en matière de droits humains pour les coopératives agricoles et les organisations de producteurs

JUILLET 2025



Remerciements

La boîte à outils « First Mile » est une publication de la Verité Farm Labor Due Diligence Initiative (FLDDI), qui propose des conseils pratiques sur le devoir de diligence raisonnable en matière de droits humains et des outils adaptés aux chaînes d'approvisionnement agricoles mondiales.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

**Direction du développement
et de la coopération DDC**

Verité est reconnaissante d'avoir reçu le soutien financier de la Direction Suisse du Développement et de la Coopération (DDC) du Département Fédéral des Affaires Etrangères (DFAE) à travers le projet Protecting Migrant Workers in the Cocoa Sector of Côte d'Ivoire and Ghana pour développer et piloter les éléments Embed and Assess de la Farm Labor Due Diligence (FLDD) Toolkit et First Mile Toolkit de Verité dans le secteur du cacao en Afrique de l'Ouest.

Considérations relatives à l'utilisation du modèle de politique en matière de droits humains

Ce qui suit est un exemple de politique en matière de droits humains pour les coopératives agricoles en Côte d'Ivoire et au Ghana. Toutefois, ce document peut être consulté et adapté aux coopératives d'Afrique de l'Ouest ou d'autres pays. Il est essentiel que les coopératives agricoles disposent d'une politique en matière de droits de l'homme afin de promouvoir un traitement équitable et des conditions de travail sûres pour les agriculteurs et les travailleurs de leur zone d'approvisionnement, dans le cadre de leur démarche de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme (DRDH). La mise en œuvre d'une politique en matière de droits humains soutient l'élément 1 de l'[Initiative de diligence raisonnable en matière de travail agricole](#) (FLDD) de Verité, en aidant la coopérative ou l'association d'agriculteurs à établir des attentes claires.

Les organisations d'agriculteurs dans n'importe quel contexte national peuvent adopter et adapter cette politique en fonction des lois nationales et locales, des risques liés aux droits humains présents dans leurs activités ou leurs communautés, et des exigences fixées par les acheteurs, les marques du secteur privé et les partenaires de certification.

1. PRÉAMBULE

La coopérative agricole _____, engagée dans la production et la commercialisation du cacao en _____, reconnaît l'importance du respect de la Constitution _____ et des droits humains comme principes fondamentaux de ses activités. Conformément aux conventions internationales, aux lois nationales et aux exigences de nos partenaires, nous nous engageons à promouvoir et à protéger les droits fondamentaux de nos membres, travailleurs, producteurs et des communautés locales. Ainsi, lorsque ces standards internationaux diffèrent des lois nationales ou des politiques locales, nous respectons la réglementation locale tout en œuvrant pour appliquer de façon la plus étendue possible les standards internationaux en matière de droits humains.

La mise en application de ces engagements repose sur des Principes de Comportement individuels et collectifs, qui fondent nos valeurs : le respect des personnes, l'intégrité, la loyauté et la solidarité.

2. CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à tous les membres de la coopérative, y compris les producteurs, les employés, les fournisseurs, les partenaires et toutes les parties prenantes impliquées dans nos activités. Elle couvre l'ensemble des opérations, de la production à la commercialisation du cacao.

Nous avons identifié les principaux risques en matière de droits humains listés ci-après. Ce sont :

- Le travail forcé et la traite des êtres humains
- Le travail des enfants
- L'absence de liberté d'association
- La discrimination
- Le harcèlement sexuel et les violences sur le lieu du travail
- La dégradation de l'environnement

- Autre:
- Autre:

3. PRINCIPES DIRECTEURS

3.1. Lutte contre le travail forcé, la traite des êtres humains et le travail des enfants

Nous reconnaissons que le travail forcé, la traite des êtres humains et le travail des enfants sont des réalités dans nos communautés.

Ce sont des actes que nous condamnons sous toutes leurs formes. Aucun individu ne doit être contraint de travailler contre son gré sous la menace d'une sanction ou de violence. Nous menons des inspections régulières et sensibilisons les producteurs et employés sur leurs droits.

ne recourt pas et ne recourra pas au travail forcé, à l'esclavage, au travail des condamnés ou à la servitude pour dettes et n'enfreint pas les lois sur le travail des enfants.

En outre, n'engagera pas sciemment un fournisseur ou un distributeur, ou ne participera pas avec une entreprise ni une organisation qui, directement ou indirectement, emploient ce type de main-d'œuvre. Le cas échéant, par exemple en matière de salaire, d'horaires de travail, de contrats, de conditions de travail, et d'accès aux voies de recours, les travailleurs migrants jouiront des mêmes droits que les employés locaux. Les meilleures pratiques pertinentes et les lois locales seront suivies pour mettre en œuvre ces engagements et autres engagements connexes.

Dans le cadre des responsabilités décrites ci-dessus, s'engage à :

- Mettre en place des mécanismes de sensibilisation et de surveillance pour prévenir et éliminer cette pratique. Un programme de soutien scolaire et d'activités éducatives est mis en place pour les enfants des producteurs (par exemple, la distribution de kits scolaires).
- Respecter les lois applicables concernant l'âge minimum des employés et respecter toutes les exigences légales pour le travail des jeunes travailleurs autorisés, en particulier celles relatives aux heures de travail, aux salaires, aux conditions de travail et à la manipulation de certains matériaux. .
- Procéder à une évaluation préalable de nos producteurs afin de nous assurer qu'ils respectent les exigences légales et qu'ils ne présentent aucun signe de violation des droits humains.
- Formaliser les relations contractuelles avec les employeurs des coopératives, en intégrant des clauses de conformité qui spécifient le respect des lois et normes du travail pertinentes régissant les conditions de travail des employés.
- Formaliser les relations contractuelles avec nos producteurs en intégrant des clauses de conformité qui précisent le respect des conditions de travail des ouvriers.
- Encourager les producteurs à formaliser les relations contractuelles avec les travailleurs, en intégrant des clauses de conformité avec les lois et normes du travail pertinentes, et en incluant des détails sur l'emploi tels que le salaire convenu et le calendrier de paiement, les heures de travail, les responsabilités/ les tâches et les avantages non salariaux.
- Faire réaliser des audits par des tiers auprès des agriculteurs afin de vérifier le respect des conditions convenues, y compris les exigences en matière de respect des droits humains.

3.2. Respect de l'égalité et de la non-discrimination

Nous prôtons l'égalité de traitement et l'absence de discrimination fondée sur le genre, l'âge, l'origine ethnique, la religion, le handicap ou toute autre caractéristique personnelle. En particulier, reconnait que les questions d'inégalité et de discrimination ont un impact sur l'accès des femmes et des filles aux opportunités et aux ressources dans notre communauté. La coopérative favorise l'inclusion et l'autonomisation des femmes

dans ses activités, notamment à travers des formations et des opportunités économiques spécifiques.

En outre, la coopérative reconnaît que les migrants vivent et travaillent dans nos communautés et qu'ils peuvent être victimes de discrimination en raison de leur statut de migrant. La coopérative encouragera l'inclusion et l'autonomisation des travailleurs migrants à travers la sensibilisation des agriculteurs et des ouvriers agricoles sur leurs droits et responsabilités. La coopérative s'engage aussi à faciliter l'inclusion de représentants de la communauté des migrants dans ses organes décisionnels. La coopérative s'engage à appliquer des pratiques d'emploi équitables et des chances d'emploi égales pour toutes les personnes qualifiées. L'engagement de la coopérative envers ce programme comprend :

- Conduire des programmes de formation et de sensibilisation des membres de la coopérative sur l'égalité de genre et les droits des travailleurs migrants
- Faciliter l'égalité d'accès des femmes à l'assistance technique et à la formation professionnelle fournies par la coopérative à ses membres et proposer, le cas échéant, des formations spécifiques aux femmes sur le leadership et leur autonomisation
- Assurer une représentativité et la pleine participation des femmes et des travailleurs migrants dans les instances de décisions
- Maintenir la liaison d'entreprise avec les organisations de femmes, les organisations d'emploi de personnes handicapées, parmi d'autres
- Accompagner la création de :
 - AGA : Activités génératrices de revenus
 - GSC¹ : Groupement de Services Communautaires
 - AVEC² : Associations de Valorisation de l'Entraide Communautaire
- Encourager l'accès des femmes à la terre

1 Un GSC est un groupe de personnes de plus de 18 ans offrant des services et en exécutant des tâches qui auraient pu être effectuées par des enfants, à un prix abordable. Ces groupes ont pour but à la fois de réduire la prévalence du travail des enfants dans la communauté.

2 Les AVEC sont un système d'épargne et de crédits simplifié à l'échelle communautaire. Ils se constituent de groupes de 15 à 30 personnes. L'adhésion à ces groupes permet aux membres de développer des activités génératrices de revenus, contribuant ainsi à l'amélioration de leur situation économique.

3.3. Conditions de travail décentes

Nous veillerons à offrir un environnement de travail sûr et sain à nos employés et producteurs. Cela inclut la mise à disposition d'équipements de protection, la formation en sécurité et l'accès à des infrastructures de base (eau potable, premiers secours, etc.) aux travailleurs. Un comité interne de suivi est mis en place pour garantir l'amélioration continue des conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement de .

Nous veillerons également à maintenir un lieu de travail exempt de violence, de harcèlement, d'intimidation et d'autres conditions dangereuses ou perturbatrices dues à des menaces internes et externes. Nous nous emploierons à fournir des mesures de sécurité pour les employés selon les besoins, et à les maintenir dans le respect de la vie privée et de la dignité des employés. Les efforts de à cet égard comprennent, sans s'y limiter, les engagements suivants :

- Créer des espaces de concertation et de partage d'informations sur la gestion de la coopérative afin de faciliter la communication et répondre aux préoccupations des producteurs et du personnel.
- La direction élaborera des normes et des procédures, le cas échéant, pour promouvoir le respect de cette politique.

3.4. Liberté d'association et dialogue social

La liberté d'association au sein de c'est la liberté pour les membres et travailleurs de pouvoir se constituer en association sans distinction de genre, de religion, d'ethnies, de nationalité et de race afin de pouvoir défendre leurs intérêts et leurs droits.

Nous veillerons au respect des droits des travailleurs et producteurs de s'organiser librement en syndicats ou en associations et d'engager un dialogue social avec la direction de la coopérative. Il est de la responsabilité de la coopérative de tenir des réunions régulières pour faciliter la communication et résoudre les préoccupations des membres.

La coopérative veillera au respect des droits de nos employés d'adhérer, de former ou de ne pas adhérer à un syndicat sans crainte de représailles, d'intimidation ou de harcèlement. L'engagement de dans cette entreprise comprend :

- Faire respecter les règles et réglementations de la loi nationale sur les relations de travail qui accordent aux employés le droit de former ou d'adhérer à des syndicats ; s'engager dans des activités protégées et concertées pour remédier ou améliorer les conditions de travail ; ou s'abstenir de se livrer à ces activités.
- Entretenir des relations constructives et négocier de bonne foi avec les syndicats qui représentent les employés.

3.5. Le harcèlement sexuel et les violences sur le lieu du travail

Le harcèlement sexuel

ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de sa chaîne d'approvisionnement, que ce soit :

- Par des dirigeants envers des membres du personnel ;
- Entre des collègues ;
- Par des membres du personnel envers leurs supérieurs ;
- De la part de toute personne qui lui est associée : représentant, client, usager, fournisseur, visiteur ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la radiation.

s'engage à prendre les moyens

raisonnables pour :

- Offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes ;
- Diffuser sa politique relative au harcèlement de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, par affichage dans un lieu accessible à l'ensemble du personnel, et par la remise de copies au personnel ;
- Prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en prenant les mesures suivantes :
 - Mettre en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel,
 - Veiller à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes,
 - Faire la promotion du respect entre les individus,
 - Organiser des séances de formations des formateurs, des techniciens et de toute autre personne en contact direct avec les travailleurs sur le comportement respectueux et les concepts de violence et harcèlement au travail,
 - Former les travailleurs sur le sujet du comportement respectueux et les concepts de violence et harcèlement au travail.

Violences sur le lieu de travail

s'engage fortement à assurer un lieu de travail sans risques. Cet engagement vise à minimiser le risque de blessures ou atteintes corporelles et/ou psychologiques (violences verbales) aux employés, aux membres ainsi que des dommages pour la coopérative et les biens personnels.

Il est fortement déconseillé aux employés et aux membres de la coopérative de s'engager dans une confrontation avec un individu violent ou potentiellement violent.

attend toutefois de ses employés qu'ils exercent du discernement et du jugement pour identifier les situations potentiellement dangereuses.

3.6. Protection de l'environnement et des communautés locales

Pour nous, le concept de cacao durable et responsable c'est de protéger l'environnement tout en garantissant une production durable et un avenir meilleur pour les générations futures.

La coopérative s'engage à mener ses activités dans le respect de l'environnement et des droits des communautés locales. Nous veillerons à promouvoir des pratiques agricoles durables et responsables, y compris la reforestation.

par ailleurs estime qu'elle a une responsabilité et un rôle particulier à jouer pour aider nos communautés à prospérer. C'est pourquoi nous équilibrons nos objectifs commerciaux avec notre engagement envers la communauté. Nous voulons que chaque communauté où nos producteurs vivent et travaillent soit un meilleur endroit. A cet effet nous nous engageons à :

- Former et sensibiliser les producteurs sur la production durable
- Encourager les producteurs à adopter une production quantitative (rendement) et qualitative sur de petites superficies en adoptant des bonnes pratiques agricoles : agriculture intensive, agriculture climato-intelligente, agriculture régénérative
- Encourager la reforestation (agro-foresterie)
- Lutter contre la dégradation et la déforestation abusive
- Sensibiliser nos producteurs et leurs travailleurs sur les méfaits de l'utilisation des produits chimiques pour la fertilisation des sols.

4. MISE EN ŒUVRE ET SUIVI

En termes de prévention des violations des droits humains :

- Créer un comité des droits humains qui inclura des sous-comités focalisés spécifiquement sur les thématiques telles que : le genre, le travail forcé, la traite des êtres humains, le travail des enfants...
- Doter ces comités de ressources adéquates pour effectuer des visites périodiques et des campagnes de sensibilisations auprès des producteurs et des communautés
- Mettre en place un Groupe de service communautaire (GSC) en vue de prévenir le travail des enfants
- Construire des écoles de proximité et des cantines qui seront accessible aux enfants des producteurs et de leurs travailleurs y compris les enfants des travailleurs migrants
- Accompagner la mise en place des AGR et d'AVEC en vue de garantir l'autonomisation des femmes.

En termes de contrôle / suivi de la situation des droits humains dans la chaîne d'approvisionnement de :

- Etablir un système de suivi et d'évaluation en vue de détecter, prévenir et traiter tout aspect lié à la protection des droits humains et des droits du travail
- Assurer une surveillance permanente en collaboration avec les institutions de l'Etat en charge de la promotion du genre, la protection de l'enfance, la lutte contre le travail des enfants, le travail forcé, etc. (les Centres sociaux, le ministère de la Femme de la Famille et de l'enfance, le CNS...)
- Collaborer avec des ONG qui ont pour vocation la promotion du genre, l'autonomisation de la femme, la lutte contre le travail des enfants, le travail forcé et la traite des êtres humains, en vue de maintenir une surveillance continue dans la chaîne d'approvisionnement de

En termes de réponse adéquate au cas de violations des droits humains :

- Créer un comité de remédiation qui discutera des réponses adéquates et du type d'appui à apporter pour chaque cas
- Etablir un protocole de réponse pour les cas de travail forcé et travail des enfants
- Faire des dons de Kits scolaires aux enfants vulnérables (action directe de remédiation)
- Création des AGR et AVEC pour l'autonomisation des femmes (Action indirecte)
- Création de groupes de services communautaires (GSC) composés des adultes en réponse au manque de main d'œuvre qui pousse certains parents à utiliser leurs enfants dans les plantations.

5. MÉCANISMES DE PLAINTE ET DE SANCTION

5.1. Mécanisme de plainte

Un mécanisme de plainte /signalement/ alerte sera mis en place dans la coopérative pour faciliter le signalement et remédiation des risques ou des cas de violations de droits humains y compris le travail des enfants, le travail forcé et la traite des êtres humains. La coopérative veillera à ce que les canaux de signalement soient anonymes et accessibles à tous les usagers. Nous veillerons également à ce que les procédures d'enregistrement, d'investigation et de traitement des cas se fassent avec impartialité et célérité pour renforcer la confiance des usagers.

5.2. Mécanisme de sanction

La coopérative s'attend à ce que tous les principes de cette politique décrits ci-dessus soient respectés, et fournira un soutien à cet effet. Tout manquement à cette politique des droits humains par un membre auquel cette politique s'applique

entraînera des mesures disciplinaires telles qu'un avertissement, l'inéligibilité à la certification et même la révocation de la certification. Les mesures disciplinaires varieront en fonction du cas spécifique et de leur gravité.

6. DISPOSITIONS FINALES

Cette politique entre en vigueur dès son adoption et doit être respectée par l'ensemble des acteurs impliqués dans les activités de la coopérative. Toute violation de cette politique fera l'objet de mesures correctives appropriées. Cette politique sera révisée annuellement pour s'adapter aux évolutions des réglementations et des réalités du terrain.

Adoptée le _____ à _____ .

Nom du Responsable :

Poste :

Signature du Responsable :