

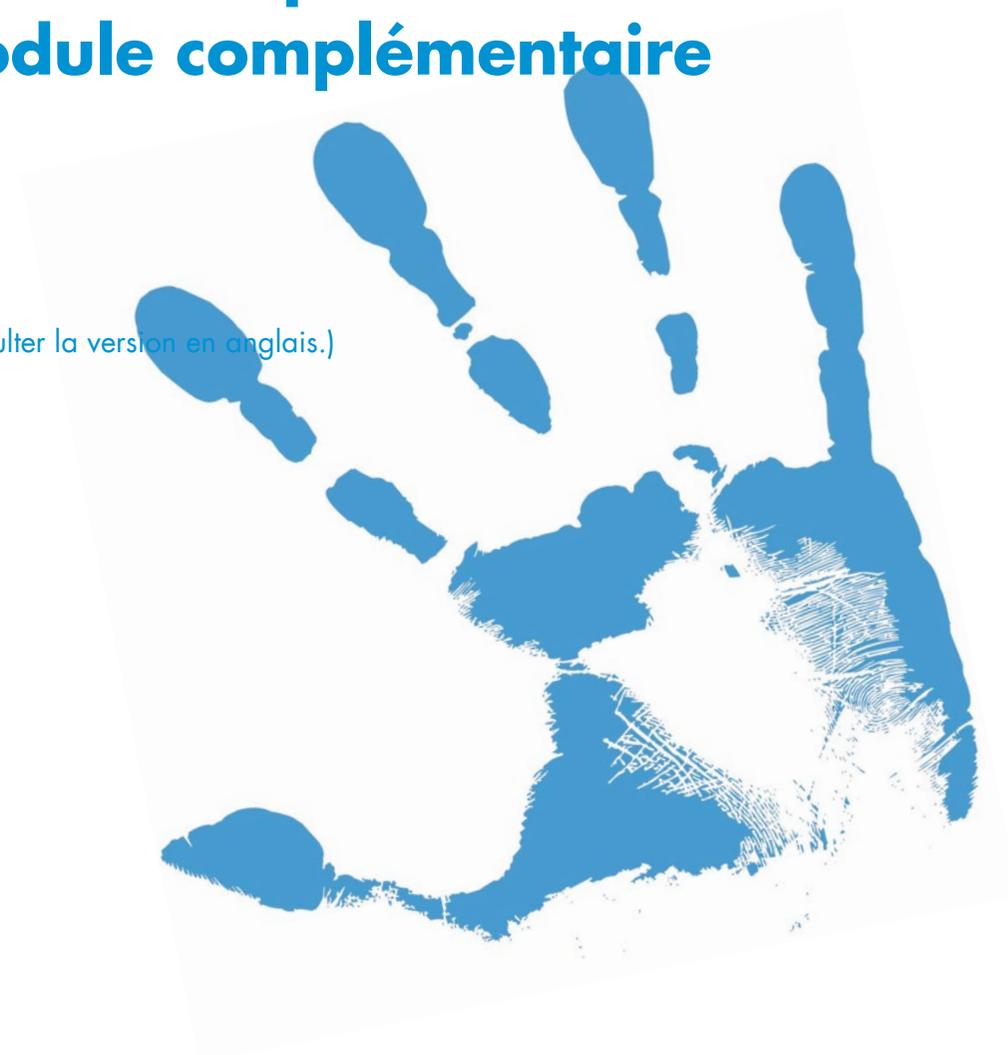
# Évaluation GLOBALG.A.P. des Risques en Matière de Pratiques Sociales (module complémentaire GRASP)

PRINCIPES ET CRITÈRES

VERSION FRANÇAISE 2.0\_SEP22 (En cas de doute, veuillez consulter la version en anglais.)

EN VIGUEUR À PARTIR DU : 1<sup>er</sup> OCTOBRE 2022

OBLIGATOIRE À PARTIR DU : 1<sup>er</sup> JANVIER 2024



## TABLE DES MATIÈRES

<b>GÉNÉRALITÉS.....</b>	<b>3</b>
<b>1 DROIT D’ASSOCIATION ET DROIT À REPRÉSENTATION .....</b>	<b>6</b>
<b>2 REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS SELON LE MODULE COMPLÉMENTAIRE GRASP.....</b>	<b>8</b>
<b>3 PROCÉDURE DE PLAINTÉ .....</b>	<b>15</b>
<b>4 POLITIQUE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS DU PRODUCTEUR.....</b>	<b>25</b>
<b>5 ACCÈS AUX INFORMATIONS CONCERNANT LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL.....</b>	<b>31</b>
<b>6 DOCUMENTS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET INDICATEURS DE TRAVAIL FORCÉ .....</b>	<b>33</b>
<b>7 PAIEMENTS .....</b>	<b>44</b>
<b>8 SALAIRES .....</b>	<b>46</b>
<b>9 ÂGE DE TRAVAIL MINIMUM LÉGAL, TRAVAIL DES ENFANTS ET JEUNES TRAVAILLEURS .....</b>	<b>51</b>
<b>10 ÂGE DE FIN DE SCOLARITÉ OBLIGATOIRE ET ACCÈS À L’ENSEIGNEMENT .....</b>	<b>59</b>
<b>11 SYSTÈMES D’ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....</b>	<b>63</b>
<b>12 HEURES DE TRAVAIL.....</b>	<b>67</b>
<b>13 PROCÉDURES DISCIPLINAIRES .....</b>	<b>76</b>
<b>14 SGQ GRASP.....</b>	<b>78</b>

N°	Principe	Critères	Niveau
<b>G</b>	<b>GÉNÉRALITÉS</b>		
G1	Le producteur informe les travailleurs de la tenue de l'évaluation selon le module complémentaire GRASP et de son champ d'application au moins deux jours ouvrés avant la date de l'évaluation.	<p>Le terme « informer » implique que le producteur doit impérativement inclure des références aux domaines clés des référentiels.</p> <p>L'expression « champ d'application du module complémentaire GRASP » implique que le producteur doit impérativement fournir aux travailleurs une copie de la politique en matière de droits humains du producteur et/ou des directives d'interprétation nationale, ou leur indiquer où ils peuvent y avoir accès. Ces exigences s'appliquent également à l'ensemble de la main d'œuvre des sous-traitants. Pour les exploitations familiales n'embauchant aucun travailleur, le terme « travailleur » fait référence aux membres de la famille restreinte travaillant sur l'exploitation. Exception : pour les évaluations à l'improviste, ce P&amp;C doit être considéré comme étant conforme.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit contrôler toute preuve documentée, et lorsque des entretiens sont possibles, il doit vérifier la véracité des preuves documentées sur la base de témoignages de travailleurs ou du/des représentant(s) des travailleurs.</p>	Exigence Mineure
G2	Le producteur met à disposition un registre reprenant tous les travailleurs sous contrat et tous les travailleurs présents le jour de l'évaluation.	<p>Le registre sert uniquement de référence à l'évaluateur. Il ne l'emportera pas. Une fois l'évaluation terminée, l'évaluateur doit rendre le registre au producteur. Il n'en conserve aucune copie.</p> <p>Le registre doit contenir les noms de tous les travailleurs sous contrat pour l'année calendaire ou la saison en cours,</p>	Exigence Mineure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>ou à défaut les noms de toutes les personnes qui ont été embauchées depuis la dernière évaluation. Tout recours à de la main d'œuvre de sous-traitants, des travailleurs pénitentiaires et/ou de la main d'œuvre familiale doit être clairement indiqué. Pour les exploitations familiales n'embauchant aucun travailleur, le terme « travailleur » fait référence aux membres de la famille restreinte travaillant sur l'exploitation.</p> <p>Preuve : le registre doit contenir toutes les informations (à l'exception des informations qu'il n'est légalement pas autorisé d'y inclure) concernant le type de contrat, le statut migratoire, la date de naissance, la date d'embauche et, le cas échéant, la date de licenciement. Le producteur doit fournir une liste de tous les travailleurs présents le jour de l'évaluation.</p>	
G3	Le producteur/groupement de producteurs effectue au moins une auto-évaluation/évaluation interne selon le module complémentaire GRASP chaque année.	Il doit exister des preuves documentées attestant de la réalisation d'une auto-évaluation/évaluation interne selon le module complémentaire GRASP sous la responsabilité du producteur/groupement de producteurs (l'auto-évaluation/évaluation interne peut être effectuée par une personne autre que le producteur). L'auto-évaluation/évaluation interne selon le module complémentaire GRASP doit être effectuée avant l'évaluation externe par l'OC, pendant une période où les travailleurs sont présents en plus grand nombre sur l'exploitation et que des activités agricoles sont en cours. Pour les exploitations familiales n'embauchant aucun	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>travailleur, le terme « travailleur » fait référence aux membres de la famille restreinte travaillant sur l'exploitation.</p> <p>Preuve : les auto-évaluations/l'évaluation interne selon le module complémentaire GRASP doivent inclure les P&amp;C applicables, même si les tâches en question sont effectuées par des sous-traitants (entreprise ou main d'œuvre). Il conviendra d'apporter des commentaires concernant les preuves observées pour tous les P&amp;C non applicables et non conformes sur la liste de contrôle de l'auto-évaluation/de l'évaluation interne selon le module complémentaire GRASP.</p>	
G4	<p>Des mesures correctives sont mises en place pour résoudre toutes les non-conformités aux Exigences Majeures et au moins un pourcentage déterminé des non-conformités aux Exigences Mineures détectées lors de l'auto-évaluation/évaluation interne selon le module complémentaire GRASP.</p>	<p>Toutes les mesures correctives doivent être documentées avant l'évaluation ou au début de celle-ci.</p> <p>Si des différences sont notées entre l'évaluation en cours et l'auto-évaluation/évaluation interne selon le module complémentaire GRASP, l'évaluateur doit impérativement indiquer des commentaires dans le rapport d'évaluation.</p> <p>Preuve : toute modification requise dans le cadre des mesures correctives doit impérativement être implémentée. Pour que ce point soit conforme, soit aucune non-conformité globale ne doit être relevée pendant l'auto-évaluation/évaluation interne selon le module complémentaire GRASP, soit toutes les non-conformités globales relevées lors de l'auto-évaluation/évaluation interne selon le module complémentaire GRASP doivent avoir été résolues avant l'évaluation par l'OC.</p>	Exigence Mineure

N°	Principe	Critères	Niveau
<b>1</b>	<b>DROIT D'ASSOCIATION ET DROIT À REPRÉSENTATION</b>		
1.1	Le producteur respecte le droit des travailleurs de rejoindre et/ou former des syndicats ou d'autres organisations de travailleurs de leur choix (ainsi que leur droit de s'abstenir de rejoindre/former de telles organisations) selon les réglementations nationales en vigueur.	<p>Ce droit s'applique également à la main d'œuvre des sous-traitants lorsque sur l'exploitation. L'évaluateur doit être informé des types d'organisations de travailleurs reconnues dans le pays et des réglementations légales applicables.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit, le cas échéant, vérifier les informations reçues lors d'entretiens menés avec les travailleurs. S'il est impossible de mener des entretiens, l'évaluateur doit vérifier ces informations en passant en revue les différents documents mis à sa disposition et en organisant des entretiens avec le(s) représentant(s) des travailleurs. Le(s) représentant(s) des travailleurs doit/doivent mettre à disposition sur le site de production les informations concernant les membres des syndicats locaux, les enregistrements des visites des représentants du syndicat et/ou les coordonnées de contact desdits représentants du syndicat.</p>	Exigence Majeure
1.2	Si la législation locale restreint ou interdit tout droit d'association ou à la négociation collective, ou si ce droit n'y est nulle part mentionné, le producteur permet aux travailleurs d'opter pour des formes alternatives de représentation et de négociation indépendantes des travailleurs, libres de tout contrôle de l'employeur.	<p>Ce droit s'applique également à la main d'œuvre des sous-traitants lorsque sur l'exploitation.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit être informé des types d'organisations de travailleurs autorisées et reconnues dans le pays, et doit contrôler les alternatives proposées par le producteur.</p>	Exigence Mineure

N°	Principe	Critères	Niveau
1.3	Le producteur n'a pas le droit de discriminer ou de pénaliser de quelque manière que ce soit le(s) représentant(s) des travailleurs, les membres de syndicats ou d'autres organisations de travailleurs en raison de leur adhésion ou de leur affiliation à des organisations de travailleurs légalement reconnues.	<p>Ce droit s'applique également à la main d'œuvre des sous-traitants lorsque sur l'exploitation. L'évaluateur doit être informé des organisations de travailleurs reconnues sur le plan local.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit s'assurer de la conformité à ce P&amp;C lors d'entretiens menés avec les travailleurs, lorsque cela est possible. S'il est impossible de mener des entretiens, l'évaluateur doit s'assurer de la conformité en passant en revue les différents documents mis à sa disposition (par ex. enregistrements des visites des représentants du syndicat, coordonnées de contact des représentants du syndicat affichées sur le site de production). L'évaluateur est autorisé à contacter directement les différentes organisations afin d'obtenir les informations requises.</p>	Exigence Majeure
1.4	Le producteur autorise chaque représentation de travailleurs dûment enregistrée et reconnue en vertu de la législation locale à accéder au lieu de travail afin qu'elle puisse exercer ses fonctions de représentation selon les réglementations nationales en vigueur.	<p>Ce droit s'applique également à la main d'œuvre des sous-traitants lorsque sur l'exploitation.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit s'assurer de la conformité à ce P&amp;C lors d'entretiens menés avec les travailleurs, lorsque cela est possible. S'il est impossible de mener des entretiens, l'évaluateur doit s'assurer de la conformité en passant en revue les différents documents mis à sa disposition (par ex. enregistrements des visites des représentants du syndicat, coordonnées de contact des représentants du syndicat affichées sur le site de production). L'évaluateur est autorisé à contacter</p>	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
		directement les différentes organisations afin d'obtenir les informations requises.	
<b>2</b>	<b>REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS SELON LE MODULE COMPLÉMENTAIRE GRASP</b>		
2.1	Les travailleurs en poste ont décidé d'une représentation adaptée dans le but de les aider à évaluer, communiquer et défendre leurs intérêts devant le producteur.	<p>Types de décision :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Forme de représentation identique à celle du cycle de production précédent</li> <li>2. Désignation d'une ou de plusieurs personnes agissant déjà comme représentant(s) d'un syndicat représentant les travailleurs, conseils d'entreprise, ou organisations collectives (si autorisé sur le plan légal)</li> <li>3. Choix d'une nouvelle forme de représentation</li> <li>4. Aucune représentation collective</li> </ol> <p>La représentation peut prendre les formes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une personne ou un groupe de personnes</li> <li>- Un représentant d'une organisation du travail légalement active sur l'exploitation : un représentant d'un syndicat, un délégué, un membre du conseil d'entreprise ou de toute autre organisation légalement reconnue.</li> <li>- Tout autre moyen permettant aux travailleurs de faire entendre leur voix (par ex. une réunion organisée à intervalles réguliers et dont le contenu est documenté, conduite par les travailleurs afin de discuter des problèmes rencontrés)</li> <li>- Un interlocuteur (désigné par la direction) pour le module complémentaire GRASP :             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Si un producteur travaille uniquement avec des sous-traitants, ou</li> </ol> </li> </ul>	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>b. Si les travailleurs décident, en dépit des options proposées ci-dessus, de se représenter eux-mêmes devant la direction, ou</p> <p>c. Pour les producteurs employant cinq travailleurs ou moins au cours d'une année de production, si les travailleurs embauchés décident de faire l'impasse sur une représentation collective ; dans ce cas, une déclaration écrite doit être rédigée par les travailleurs et le producteur (ou le personnel de surveillance) doit endosser le rôle d'interlocuteur pour le module complémentaire GRASP.</p> <p>La représentation est adaptée si :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La décision a été prise durant l'année ou la période de production en cours, et</li> <li>- Elle est constituée de travailleurs toujours en poste et présents sur l'exploitation.</li> </ul> <p>Preuve : l'évaluateur doit s'assurer de la conformité à ce P&amp;C en passant en revue les différents documents mis à sa disposition et lors d'entretiens menés avec les travailleurs qui ont participé au processus décisionnel, lorsque cela est possible. S'il est impossible de mener des entretiens, l'évaluateur doit s'assurer de la conformité en passant en revue les différents documents mis à sa disposition.</p> <p>Pour les organisations collectives et les conseils d'entreprise, la nomination doit être enregistrée, actuelle et valide, et la ou les personnes nommées doivent être présentes en permanence ou aussi souvent que possible sur l'exploitation. L'évaluateur doit vérifier que la personne nommée fait bien l'objet d'une inscription officielle (auprès</p>	

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>des autorités gouvernementales ou du travail) et que sa nomination est valide. Il peut également contacter directement les organisations locales pour s'en assurer. Lorsque les travailleurs décident de se représenter eux-mêmes, le producteur doit désigner un interlocuteur pour le module complémentaire GRASP. Le producteur doit conserver une déclaration écrite contenant les informations pertinentes relatives à la décision des travailleurs d'assurer eux-mêmes leur représentation (noms des participants, date, détails de la décision et signature de tous les travailleurs impliqués dans le processus décisionnel). L'évaluateur doit contrôler les documents et les dates de la déclaration. L'évaluateur doit aussi vérifier, lors des entretiens menés avec les travailleurs, qu'ils n'ont subi aucune pression externe lorsqu'ils ont pris la décision de renoncer à une représentation collective.</p> <p>Pour les producteurs employant cinq travailleurs ou moins pendant l'année de production, et si les travailleurs ont décidé de faire l'impasse sur une représentation collective, l'évaluateur doit contrôler la déclaration et vérifier lors d'entretiens, lorsque cela est possible, que les travailleurs n'ont subi aucune pression externe.</p> <p>Pour les producteurs travaillant uniquement avec de la main d'œuvre de sous-traitants, un interlocuteur pour le module complémentaire GRASP doit être désigné.</p> <p>Pour la conformité au module complémentaire GRASP <i>uniquement</i>, on part du principe que les tâches qui sont confiées à l'interlocuteur pour le module complémentaire GRASP sont identiques à celles confiées au(x) représentant(s) des travailleurs.</p>	

N°	Principe	Critères	Niveau
2.2	<p>Une fois que les travailleurs ont abouti à une décision sur la représentation, la composition et le type de représentation des travailleurs sont communiqués aux travailleurs en poste.</p>	<p>Le terme « communiqué » implique que les informations doivent impérativement être mises à disposition dans la ou les langues principales des travailleurs et/ou sous forme de pictogrammes (spécialement pour les travailleurs qui sont analphabètes), par ex. des panneaux installés sur l'exploitation, des documents remis directement aux travailleurs/sous-traitants (une preuve de la mise à disposition des documents doit être soumise).</p> <p>Les informations à communiquer doivent comprendre les noms des membres de la représentation des travailleurs ainsi que les endroits où il est possible de les trouver pendant les heures de travail.</p> <p>Le cas échéant, le producteur doit également communiquer le nom et les coordonnées de contact de l'interlocuteur pour le module complémentaire GRASP.</p> <p>Si un producteur travaille uniquement avec de la main d'œuvre de sous-traitants, un interlocuteur pour le module complémentaire GRASP doit être désigné.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit s'assurer de la conformité à ce P&amp;C lors d'entretiens menés avec les travailleurs, lorsque cela est possible. S'il est impossible de mener des entretiens, l'évaluateur doit s'assurer de la conformité en passant en revue les différents documents mis à sa disposition.</p>	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
2.3	Le producteur veille à ce que le(s) représentant(s) des travailleurs soi(en)t choisi(s) pendant une période où les travailleurs sont présents en plus grand nombre sur l'exploitation.	<p>L'expression « présents en plus grand nombre » implique que la décision doit impérativement être prise pendant la haute saison ou la période de récolte la plus récente. Si la plupart des travailleurs ne sont pas présents sur l'exploitation pendant cette période, la décision doit au moins être prise pendant une période où les travailleurs sont présents en plus grand nombre et que des activités enregistrées dans le cadre du référentiel Système Raisoné de Culture et d'Élevage GLOBALG.A.P. (référentiel IFA) sont en cours. L'expression « le producteur veille » doit couvrir entre autres les aspects suivants : conseils, motivation des travailleurs, aide à l'organisation pour que le plus grand nombre puisse participer pendant les heures de travail (lieu, horaire), information sur le rôle de représentant, octroi de pauses sans perte de salaire, garantie de pouvoir participer à des réunions tout en étant payé.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit vérifier ces informations lors d'entretiens avec les travailleurs (entretiens avec les personnes ayant participé au processus décisionnel), lorsque cela est possible. S'il est impossible de mener des entretiens, l'évaluateur doit vérifier que les informations sont conformes au présent P&amp;C en passant en revue les différents documents mis à sa disposition et en organisant des entretiens avec le(s) représentant(s) des travailleurs.</p>	Exigence Mineure
2.4	Le(s) représentant(s) des travailleurs/l'interlocuteur pour le module complémentaire GRASP ont été informés de leurs rôles, devoirs et droits dans le cadre du module complémentaire GRASP.	Les rôles, devoirs et droits principaux sont, entre autres, les suivants : fourniture d'informations concernant la procédure de plainte à tous les travailleurs, réunion avec les travailleurs, partage d'informations émanant de la direction,	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>facilitation des contacts entre les différents syndicats auxquels les travailleurs ont accès et contact avec les autorités du travail locales.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit faire le point sur les documents et les entretiens avec le ou les représentants des travailleurs et le ou les interlocuteurs.</p>	
2.5	<p>Les travailleurs, leur(s) représentant(s) et le producteur tiennent des réunions mensuelles pour débattre de tous les problèmes en lien avec le module complémentaire GRASP pendant la période où les travailleurs sont présents en plus grand nombre.</p>	<p>L'expression « travailleurs présents en plus grand nombre » implique que les réunions se tiendront impérativement pendant la haute saison ou la période de récolte la plus récente. Si la plupart des travailleurs ne sont pas présents sur l'exploitation pendant cette période, les réunions doivent au moins être organisées pendant une période où les travailleurs sont présents en plus grand nombre et que des activités inscrites dans le cadre du référentiel IFA sont en cours.</p> <p>Si la période où les travailleurs sont présents en plus grand nombre se limite à un maximum de sept semaines, une seule réunion au cours de ces sept semaines permet de garantir la conformité à la présente exigence.</p> <p>Si un interlocuteur pour le module complémentaire GRASP a été désigné, une réunion doit être organisée chaque mois entre les travailleurs et ce dernier.</p> <p>Ces réunions peuvent avoir lieu sous la forme de rencontres ou de conversations entre deux portes au cours desquelles des informations sont échangées, pour autant que les travailleurs puissent parler et poser leurs questions librement. En fonction de la situation, les réunions se</p>	Exigence Mineure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>tiendront en groupe unique, en petits groupes, ou en face-à-face.</p> <p>Les discussions relatives aux problèmes liés au module complémentaire GRASP doivent inclure au moins les points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informations concernant les horaires, les salaires, les modifications des conditions de travail et tout autre aspect touchant au travail pertinent pour les travailleurs</li> <li>- Informations concernant la politique en matière de droits humains du producteur</li> <li>- L'importance de la procédure de plainte et la manière de déposer une plainte</li> <li>- Les contacts locaux importants (par ex. l'Office national du travail ou les autorités du travail locales, les syndicats locaux, les médiateurs, etc.)</li> </ul> <p>Preuve : les réunions doivent être documentées et les présences doivent être contrôlées lors d'entretiens, lorsque cela est possible. Si aucune réunion n'a pu avoir lieu en raison de l'absence de représentation des travailleurs, ce point sera réputé conforme à partir du moment où le producteur indique avoir connaissance du fait qu'une telle réunion doit se tenir. Les preuves documentées doivent inclure, entre autres, les éléments suivants : une note comportant des informations détaillées et affichée dans des endroits adaptés où les travailleurs pourront la voir et la lire dans leur langue maternelle, et un enregistrement des travailleurs absents lors des réunions.</p>	

N°	Principe	Critères	Niveau
<b>3</b>	<b>PROCÉDURE DE PLAINTE</b>		
3.1	Une procédure de plainte confidentielle est disponible. Chaque travailleur doit être libre de l'utiliser sans craindre de faire l'objet de représailles ni sanctions.	<p>La procédure doit être simple et accessible à tous les travailleurs sous contrat et/ou à la main d'œuvre des sous-traitants.</p> <p>La procédure doit être disponible dans la ou les langues principales des travailleurs et/ou sous forme de pictogrammes.</p> <p>La procédure doit également couvrir les plaintes orales qui peuvent être réglées immédiatement par une conversation/une réunion personnelle menée dans une langue que le travailleur est en mesure de comprendre.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit s'assurer de la mise à disposition d'une telle procédure lors d'entretiens menés avec les travailleurs, lorsque cela est possible. S'il est impossible de mener des entretiens, l'évaluateur doit vérifier que les informations sont conformes au présent P&amp;C en passant en revue les différents documents mis à sa disposition et en organisant des entretiens avec le(s) représentant(s) des travailleurs.</p>	Exigence Majeure
3.2	La procédure de plainte est mise en œuvre et adaptée au nombre et au type de travailleurs. Ces derniers doivent pouvoir l'introduire eux-mêmes, de manière anonyme, ou se faire assister dans cette tâche par la représentation des travailleurs.	Le terme « mise en œuvre » implique que la procédure doit impérativement être mise à disposition dans la ou les langues principales des travailleurs et/ou sous forme de pictogrammes (spécialement pour les travailleurs qui sont analphabètes), par ex. des panneaux installés sur l'exploitation, des documents remis directement aux travailleurs/sous-traitants (une preuve de la mise à disposition des documents doit être soumise).	Exigence Mineure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>La procédure doit préciser la manière et l'endroit où soumettre la plainte, le délai de résolution et la personne qui sera en charge du traitement de la plainte, et indiquer clairement que la procédure sera confidentielle, sans préjudice du droit du travailleur de porter l'affaire devant un tribunal et que le travailleur ne pourra faire ni l'objet de représailles, ni de sanctions.</p> <p>La main d'œuvre des sous-traitants doit avoir accès à la procédure de plainte. Les plaintes peuvent concerner 1) le contrat commercial (par ex. les conditions ou heures de travail sur le site de production ne sont pas celles indiquées dans le contrat) ou 2) des faits non régis par le contrat commercial (par ex. l'employeur direct ne met pas à disposition un logement décent).</p> <p>Le terme « adaptée » implique impérativement que la procédure soit rédigée de sorte à ce que chaque travailleur puisse introduire une plainte et obtenir une réponse dans un délai adapté, le tout de manière confidentielle. Pour les travailleurs temporaires, des délais de résolution plus courts doivent être prévus dans la procédure.</p> <p>S'il est possible de résoudre immédiatement une plainte grâce à des discussions/réunions personnelles, une réunion/discussion doit être organisée dans une langue comprise par le travailleur. Cette réunion doit être documentée.</p> <p>Preuve : lorsque cela est possible, l'évaluateur doit mener des entretiens avec les travailleurs pour vérifier que la procédure est bien disponible et a été communiquée et mise en œuvre pour tous les travailleurs, et plus spécifiquement</p>	

N°	Principe	Critères	Niveau
		pour les travailleurs temporaires. S'il est impossible de mener des entretiens, l'évaluateur doit vérifier que les informations sont conformes au présent P&C en passant en revue les différents documents mis à sa disposition et en organisant des entretiens avec le(s) représentant(s) des travailleurs.	
3.3	Il a été expliqué au(x) représentant(s) des travailleurs comment utiliser la procédure pour le compte d'autres travailleurs et faire valoir les droits énoncés dans la politique en matière de droits humains du producteur.	<p>L'expression « il a été expliqué » implique impérativement que le ou les représentants des travailleurs ont été informés de la manière d'utiliser la procédure pour le compte des travailleurs.</p> <p>Le ou les représentants des travailleurs doivent également être informés du fait qu'ils doivent disposer d'une autorisation du travailleur pour pouvoir introduire une plainte en son nom.</p> <p>Le ou les représentants des travailleurs doivent également être informés du fait qu'ils doivent traiter l'ensemble des informations auxquelles ils ont accès de manière confidentielle.</p> <p>Le cas échéant, un document rédigé par le travailleur et précisant qu'il autorise le ou les représentants des travailleurs à agir en son nom doit être ajouté au dossier.</p> <p>Lorsque le travailleur souhaite introduire une plainte de manière anonyme, le ou les représentants des travailleurs respectent cette demande et veillent à ce que cela n'influence pas le traitement de la plainte.</p> <p>Même si les travailleurs renoncent à se faire représenter sous une forme quelconque, ils sont libres de se faire assister par d'autres travailleurs. Dans de tels cas, l'interlocuteur pour le module complémentaire GRASP fournit</p>	Exigence Mineure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>toutes les informations requises au travailleur, à la personne ou à l'organisation (indépendante du producteur) choisi(e) pour aider le travailleur à introduire sa plainte.</p> <p>Preuve : une preuve documentée de toutes les informations fournies au(x) représentant(s) des travailleurs doit être disponible.</p> <p>L'évaluateur doit procéder à des entretiens avec les travailleurs (y compris, le cas échéant, avec le(s) représentant(s) des travailleurs) pour vérifier la manière dont la procédure de plainte a été expliquée. S'il est impossible de mener des entretiens, l'évaluateur doit vérifier que les informations sont conformes au présent P&amp;C en passant en revue les différents documents mis à sa disposition et en organisant des entretiens avec le(s) représentant(s) des travailleurs.</p>	
3.4	Des instructions claires sur la procédure de plainte sont fournies à tous les travailleurs.	<p>Le terme « claires » implique impérativement que toutes les communications soient disponibles dans la ou les langues principales des travailleurs. Si les travailleurs sont analphabètes, le producteur doit proposer des alternatives (par ex. pictogrammes ou possibilité de disposer d'instructions orales <i>ad hoc</i>).</p> <p>Les instructions doivent être communiquées clairement, par ex. par des affichages sur des panneaux installés sur l'exploitation, des documents remis directement aux travailleurs/sous-traitants (une preuve de la mise à disposition des documents doit être soumise), dans les contrats et les documents remis au travailleur (une preuve attestant du fait qu'une copie des documents a été remise</p>	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>aux travailleurs/sous-traitants doit être soumise) ou par voie électronique (avec preuve de réception par le travailleur/le sous-traitant). Lorsque les instructions sont affichées, une preuve démontrant que le producteur a indiqué clairement où trouver les instructions doit être soumise.</p> <p>Tout nouveau travailleur doit savoir qu'une procédure de plainte existe. Le producteur doit au moins informer les travailleurs de l'existence de la procédure au moment de fournir les premières instructions de travail ou au cours de la première réunion avec les travailleurs.</p> <p>La main d'œuvre des sous-traitants doit également recevoir ces instructions et est autorisée à déposer des plaintes.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit s'assurer de la conformité à ce P&amp;C lors d'entretiens menés avec les travailleurs, lorsque cela est possible. S'il est impossible de mener des entretiens, l'évaluateur doit s'assurer de la conformité avec le présent P&amp;C en passant en revue les différents documents mis à sa disposition. L'évaluateur doit veiller à ce que les travailleurs comprennent la langue dans laquelle les instructions sont rédigées.</p>	
3.5	Il existe un ou plusieurs endroits clairement indiqués où l'on peut introduire des plaintes. Au moins l'un d'entre eux doit n'avoir aucun lien avec le personnel de surveillance.	Ces endroits peuvent être un lieu spécifique sur l'exploitation, mais il peut s'agir d'une ou plusieurs personnes spécialement désignées pour recevoir les plaintes, ou un ou des représentants des travailleurs auxquels les travailleurs peuvent se confier ou demander d'introduire une plainte en leur nom. Il doit être possible d'introduire une plainte de manière anonyme, peu importe l'endroit ou la personne choisi(e).	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>Si les travailleurs passent la plus grande partie de leur temps dans les champs et n'ont qu'un accès limité aux bâtiments de l'exploitation, ils doivent pouvoir introduire une plainte auprès d'une personne désignée parmi le personnel actif dans les champs.</p> <p>S'il existe un ou des représentants des travailleurs, ceux-ci doivent être tenus au courant de toutes les plaintes reçues, et ce en respectant les règles de confidentialité en vigueur (interdiction de partager les informations).</p> <p>L'expression « clairement indiqués » implique impérativement que les informations concernant l'existence et le fonctionnement de la procédure soient publiquement disponibles et accessibles, y compris par l'intermédiaire de canaux destinés tout spécialement aux personnes qui souhaiteraient en faire usage. Elles doivent également être mises à disposition dans la ou les langues principales des travailleurs et/ou sous forme de pictogrammes (spécialement pour les travailleurs qui sont analphabètes), par ex. sur des panneaux installés sur l'exploitation, des documents remis directement aux travailleurs/sous-traitants (une preuve de la mise à disposition des documents doit être soumise). Les travailleurs doivent être informés d'au moins un canal indépendant du personnel de surveillance leur permettant d'introduire une plainte. Il peut par exemple s'agir des coordonnées de contact d'un mécanisme de plaintes gouvernemental, d'une organisation non-gouvernementale (ONG), ou de toute autre organisation tierce connue pour venir en aide aux travailleurs dans le cadre de plaintes.</p> <p>L'expression « personnel de surveillance » désigne tout membre du personnel en contact avec les travailleurs ou qui</p>	

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>supervise les tâches effectuées sur le site de production (par ex. un contremaître, un responsable, un superviseur d'équipe, etc.). Si aucun personnel de ce type n'est présent chez le producteur, le producteur doit lui-même connaître les réglementations.</p> <p>L'expression « n'avoir aucun lien avec le personnel de surveillance » implique l'indication d'un endroit ou d'une personne/de personnes/d'une organisation qui n'ont aucun lien avec le personnel de surveillance (par ex. numéro de téléphone d'une autorité, ONG ou organisation tierce), de sorte que les personnes puissent introduire une plainte sans être intimidées par le représentant de l'exploitation qui serait le seul point de contact. Le travailleur peut ici soumettre une plainte ou la retirer.</p> <p>S'il existe une représentation des travailleurs, le producteur doit informer le ou les représentants de tout dépôt ou retrait de plainte, tout en veillant à respecter la confidentialité de la procédure.</p> <p>Exemples : lieu de prise de repas/de repos de l'exploitation, à l'abri des regards de l'équipe de direction.</p> <p>S'il s'agit d'une personne : le(s) représentant(s) des travailleurs. Le producteur peut également inclure un représentant de la communauté ou une organisation auprès desquels le travailleur peut introduire une plainte.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit s'assurer de la conformité à ce P&amp;C lors d'entretiens menés avec les travailleurs, lorsque cela est possible. S'il est impossible de mener des entretiens, l'évaluateur doit s'assurer de la conformité en</p>	

N°	Principe	Critères	Niveau
		passant en revue les différents documents mis à sa disposition.	
3.6	Le producteur doit s'efforcer de résoudre la plainte pendant que le travailleur est sous contrat, dans un délai convenable et de manière adaptée à la nature de la plainte introduite.	<p>Le terme « résoudre » implique impérativement d'apporter une réponse, qu'elle soit positive ou négative, ou de signaler qu'il est impossible d'apporter une réponse tout en motivant cette décision. Cette exigence s'applique également aux plaintes introduites par la main d'œuvre des sous-traitants dans le cadre du contrat commercial.</p> <p>Lorsque les plaintes sont introduites de façon anonyme, les réponses doivent être fournies sous la forme d'une note générale épinglée sur les tableaux d'affichage des travailleurs ou dans des endroits ne permettant pas de faire un lien avec le travailleur/le sous-traitant concerné.</p> <p>En ce qui concerne les plaintes émanant de la main d'œuvre des sous-traitants qui ne sont pas en rapport avec le contrat commercial (unique responsabilité de l'employeur direct), la réponse au travailleur du sous-traitant doit préciser les ressources légales et officielles auxquelles le travailleur peut recourir pour traiter le problème de violation des droits (par ex. salaire minimum payé par le sous-traitant et non par le producteur).</p> <p>L'expression « délai convenable » implique que les plaintes doivent être résolues : Pour le personnel sous contrat, généralement au plus tard 30 jours après l'introduction de la plainte ou avant le dernier jour d'exécution du contrat (si le contrat se termine moins de 30 jours après l'introduction de la plainte). Pour la main d'œuvre des sous-traitants, 30 jours après l'introduction de la plainte ou avant le dernier jour</p>	Exigence Mineure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>d'exécution du contrat (si le contrat se termine moins de 30 jours après l'introduction de la plainte).            S'il s'avère impossible de solutionner la plainte dans le délai indiqué, le motif de la résolution tardive ainsi qu'une preuve de la notification de la résolution doivent être consignés et mis à disposition de l'évaluateur à des fins d'examens.            Exemples de documentation : présentation d'une preuve attestant que la réponse à la plainte a été jointe au dernier bulletin de salaire, transmise par e-mail dans les 30 jours ou qu'aucune solution n'a pu être trouvée et que le travailleur en a été averti.            S'il existe une représentation des travailleurs, le producteur doit informer le(s) représentant(s) des plaintes reçues et des solutions proposées.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit s'assurer de la conformité à ce P&amp;C lors d'entretiens menés avec les travailleurs, lorsque cela est possible. S'il est impossible de mener des entretiens, l'évaluateur doit vérifier la conformité au présent P&amp;C en passant en revue les différents documents mis à sa disposition et en organisant des entretiens avec le(s) représentant(s) des travailleurs et le producteur.</p>	

N°	Principe	Critères	Niveau
3.7	Un récapitulatif de toutes les plaintes des 24 derniers mois est conservé afin de prouver qu'elles ont bien été reçues et traitées.	<p>Le document doit récapituler toutes les plaintes, indiquant lesquelles ont été résolues, dans quel délai, si la solution a été notifiée ou non au travailleur, ainsi que la décision finale. Si certaines plaintes orales ont pu être solutionnées directement, le document doit préciser au moins le sujet ou la nature du problème, ainsi que le nom de la personne qui a solutionné la plainte.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit s'assurer de la conformité à ce P&amp;C lors d'entretiens menés avec les travailleurs, lorsque cela est possible. S'il est impossible de mener des entretiens, l'évaluateur doit vérifier la conformité au présent P&amp;C en passant en revue les différents documents mis à sa disposition et en organisant des entretiens avec le(s) représentant(s) des travailleurs et le producteur. Si les travailleurs n'ont pas fait usage de la procédure de plainte, l'évaluateur doit vérifier que les travailleurs sont bien au courant du fait qu'ils ne pourront subir aucune sanctions ni représailles s'ils introduisent une plainte. Ce point doit être inclus dans le rapport du module complémentaire GRASP.</p>	Exigence Mineure

N°	Principe	Critères	Niveau
4	<b>POLITIQUE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS DU PRODUCTEUR</b>		
4.1	<p>Le producteur a rédigé une politique de protection en matière de droits humains à laquelle il se conforme, et par laquelle il s'engage à veiller au respect des conventions fondamentales en matière de travail de l'OIT, à interdire toute forme de travail forcé, corruption, châtement corporel, harcèlement, abus et discrimination, à offrir de bonnes conditions de travail et à respecter les bonnes pratiques sociales et les droits humains pour tous les travailleurs.</p>	<p>La politique en matière de droits humains du producteur doit préciser, au moins :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Que le producteur se conforme aux lois et réglementations locales.</li> <li>2. Que le producteur respecte les droits des travailleurs énoncés dans les conventions fondamentales en matière de travail de l'OIT.</li> <li>3. Que le producteur s'engage à respecter les droits humains conformément aux Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains .</li> <li>4. Que le producteur évitera, ne pratiquera pas, ne soutiendra pas et ne tolérera aucune discrimination en matière de pratiques d'embauche.</li> <li>5. Que le producteur ne soutiendra et ne tolérera pas l'usage de menaces ou de châtements corporels, de contraintes mentales ou physiques, d'intimidation, de harcèlement, ni d'abus d'aucune sorte.</li> <li>6. Que le producteur vérifiera qu'aucun travailleur n'est soumis à une servitude pour dettes ou à du travail forcé pour le compte d'un employeur, d'un recruteur ou d'une autre partie dans le but de rembourser une dette.</li> <li>7. Que le producteur interdit toute implication dans un acte de corruption, d'extorsion, de détournement de fonds, ainsi que toute forme de pot-de-vin, que ce soit directement ou indirectement.</li> </ol>	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>Pour les exploitations familiales n'embauchant aucun travailleur, le terme « travailleur » fait référence aux membres de la famille restreinte travaillant sur l'exploitation.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La reconnaissance, dans la politique du producteur, des droits énoncés dans les conventions fondamentales en matière de travail de l'OIT doit explicitement inclure les conventions suivantes ainsi que les recommandations qui y sont liées (même si elles n'ont pas été ratifiées par le gouvernement) : 29 et 105 et recommandation 35 (travail forcé et contrainte au travail), 87 (liberté syndicale), 98 (droit d'organisation et négociation collective), 100 et 111 et recommandations 90 et 111 (égalité des rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale ; discrimination emploi et profession), 138 et recommandation 146 (âge minimum), 182 et recommandation 190 (pires formes de travail des enfants), 81 (inspection du travail), 122 (politique de l'emploi).</li> <li>- Au moment de mentionner les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains, la politique doit être formulée de façon à expliquer que lesdits principes font référence aux thèmes suivants : dignité, équité, égalité, respect et indépendance.</li> <li>- Il doit également être précisé dans la politique que chaque travailleur a le droit d'introduire des plaintes relatives à une quelconque violation de la déclaration par le biais d'une procédure de plainte confidentielle, sans avoir à craindre des représailles, et que ces plaintes devront être résolues dans un délai convenable.</li> </ul>	

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>- Une fois cette politique communiquée, le producteur est en droit d'attendre que le sous-traitant de la main d'œuvre agricole avec qui il a conclu un partenariat commercial s'engage à respecter les mêmes obligations.</p> <p>- Le producteur doit accepter que si l'évaluation du module complémentaire GRASP met en évidence une quelconque violation de cette politique, cela sera considéré comme une non-conformité au présent P&amp;C.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit vérifier qu'il existe bel et bien une politique et qu'aucune non-conformité détectée pendant l'évaluation ne constitue un non-respect des objectifs susmentionnés. Dans le cas contraire, l'évaluateur doit indiquer un commentaire et considérer ces critères comme non conformes pour le présent P&amp;C.</p> <p>Pour les groupements de producteurs, la politique peut être élaborée au niveau du groupement, mais la conformité doit être contrôlée au niveau des membres du groupement de producteurs.</p>	
4.2	Le texte de la politique en matière de droits humains du producteur est communiqué à tous les travailleurs.	<p>Le terme « communiqué » implique que les informations doivent impérativement être mises à disposition dans la ou les langues principales des travailleurs et/ou sous forme de pictogrammes (spécialement pour les travailleurs qui sont analphabètes), par ex. des panneaux installés sur l'exploitation, des documents remis directement aux travailleurs/sous-traitants (une preuve de la mise à disposition des documents doit être soumise).</p> <p>Si on opte pour un affichage du texte, celui-ci doit avoir lieu dans un espace commun accessible à tous les travailleurs</p>	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>(par ex. salle de repos, réfectoire ou vestiaire, etc.). Il doit également être précisé où les travailleurs peuvent introduire une plainte.</p> <p>Preuve : le cas échéant, l'évaluateur doit mener des entretiens avec les travailleurs pour vérifier par quel biais la politique en matière de droits humains leur a été communiquée. S'il est impossible de mener des entretiens, l'évaluateur doit vérifier que les informations sont conformes au présent P&amp;C en passant en revue les différents documents mis à sa disposition et en organisant des entretiens avec le(s) représentant(s) des travailleurs.</p> <p>Le producteur doit fournir au sous-traitant présent sur le site de production (ou aux travailleurs des sous-traitants, si le sous-traitant lui-même n'est pas présent) une copie de sa politique en matière de droits humains et préciser qu'il est possible de dénoncer les violations commises par le partenaire commercial par le biais de la procédure de plainte.</p> <p>L'évaluateur doit demander et vérifier les informations concernant la main d'œuvre des sous-traitants pour le présent P&amp;C.</p>	
4.3	L'ensemble du personnel de surveillance doit être informé du contenu de la politique en matière de droits humains du producteur.	Le terme « informé » implique, par ex., que l'ensemble de l'équipe de direction ait reçu une copie de la politique en matière de droits humains du producteur, ou qu'une explication concernant la politique en matière de droits humains du producteur soit incluse lors de la formation d'initiation d'un nouveau membre de l'équipe de direction.	Exigence Mineure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>Le terme « contenu » implique, par ex., le fait de donner des explications concernant les différents droits ou encore sur la procédure de plainte permettant de dénoncer toute violation desdits droits.</p> <p>L'expression « personnel de surveillance » désigne tout membre du personnel en contact avec les travailleurs ou qui supervise les tâches effectuées sur le site de production (par ex. un contremaître, un responsable, un superviseur d'équipe, etc.). Si aucun personnel de ce type n'est présent chez le producteur, le producteur doit lui-même savoir qu'il existe des critères du module complémentaire GRASP traitant de ce sujet.</p> <p>Si un producteur travaille uniquement avec de la main d'œuvre de sous-traitants, un interlocuteur de la direction pour le module complémentaire GRASP doit en être informé.</p> <p>Preuve : les informations doivent être documentées et une vérification croisée des preuves doit être effectuée (par ex. signature attestant de la réception de la copie, témoignage de l'équipe de direction, etc.).</p>	
4.4	<p>Le producteur communique sa politique en matière de droits humains à tous les sous-traitants de main d'œuvre. La politique est communiquée aux autres sous-traitants et aux visiteurs lors de leur visite sur l'exploitation.</p>	<p>La politique doit être communiquée avant toute conclusion de contrat avec le partenaire commercial et cette communication doit être documentée.</p> <p>Pour l'Option 2, la communication peut être gérée et effectuée au niveau du système de gestion de la qualité (SGQ), mais elle doit être documentée au niveau du membre du groupement de producteurs ou du sous-traitant.</p> <p>Il doit exister une preuve documentée attestant du fait que la politique a été communiquée et acceptée. L'évaluateur doit</p>	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>vérifier cette preuve documentée (par ex. un document signé d'acceptation de la politique, une mention dans les contrats, etc.).</p> <p>Le producteur doit fournir au sous-traitant présent sur le site de production (ou aux travailleurs des sous-traitants, si le sous-traitant lui-même n'est pas présent) une copie de sa politique en matière de droits humains et préciser qu'il est possible d'introduire des plaintes par le biais de la procédure de plainte de l'exploitation.</p> <p>Le producteur doit également informer les visiteurs et autres sous-traitants en visite sur le site de production qu'il ne tolère aucune dérogation à sa politique en matière de droits humains ni à la législation locale pendant leur présence sur l'exploitation. Il incombe au producteur de veiller à ce que ce point soit respecté.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit passer en revue les différents documents mis à sa disposition et mener un entretien avec le producteur pour vérifier par quel biais la politique en matière de droits humains a été communiquée. L'évaluateur doit également vérifier par quels moyens les visiteurs et autres sous-traitants ont été informés. L'évaluateur évalue le système de surveillance pour les visiteurs et les autres sous-traitants.</p>	

N°	Principe	Critères	Niveau
4.5	La politique en matière de droits humains est mise à jour tous les trois ans, ou suite à toute modification de la législation du travail ou du module complémentaire GRASP si une telle modification est apportée avant.	<p>Pour les révisions triennales, l'évaluateur vérifie si des modifications ont été apportées à la législation du travail qui régit les politiques reprises dans la politique en matière de droits humains du producteur.</p> <p>Dans le cas d'une révision effectuée après une mise à jour d'une directive d'interprétation nationale du module complémentaire GRASP, l'évaluateur doit vérifier quelles modifications apportées à la directive d'interprétation nationale ont un impact sur la politique en matière de droits humains du producteur.</p> <p>Pour l'Option 2 groupements de producteurs, le texte doit être révisé tous les trois ans au niveau du SGQ, ou plus tôt si nécessaire.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit contrôler la date de la révision et toutes les modifications apportées. Les modifications doivent être implémentées dans les documents et dans les informations affichées.</p>	Exigence Mineure
<b>5</b>	<b>ACCÈS AUX INFORMATIONS CONCERNANT LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL</b>		
5.1	Les travailleurs et le(s) représentant(s) des travailleurs se voient remettre des informations claires et à jour concernant le salaire minimum, les heures de travail, les pauses, les congés/repos de maternité ou congés maladie, le harcèlement et la discrimination, la liberté syndicale, les congés, les syndicats et les coordonnées des autorités du travail locales.	Ces informations doivent également être mises à disposition de l'ensemble de la main d'œuvre des sous-traitants. Le terme « claires » implique impérativement que les informations sont accessibles et faciles à comprendre. Par exemple, si l'accès se fait par voie électronique, un périphérique tel un ordinateur doit toujours être connecté et accessible, et les travailleurs doivent avoir été formés à son utilisation. Si des informations écrites comme une directive d'interprétation nationale ou un pictogramme sont affichées,	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>elles doivent être disponibles dans la ou les langues principales des travailleurs.</p> <p>L'expression « à jour » implique que les informations sont basées sur la dernière réglementation en date applicable aux sujets régis par les présents critères.</p> <p>Preuve : le cas échéant, l'évaluateur doit mener des entretiens avec les travailleurs pour vérifier par quel biais les informations leur ont été fournies. S'il est impossible de mener des entretiens, l'évaluateur doit vérifier que les informations sont conformes au présent P&amp;C en passant en revue les différents documents mis à sa disposition et en organisant des entretiens avec le(s) représentant(s) des travailleurs. Les documents et pictogrammes pertinents doivent être remis à l'évaluateur et ce dernier doit s'assurer du fait qu'ils sont à tout moment accessibles aux travailleurs et à la main d'œuvre des sous-traitants (par ex., que les informations sont affichées dans une salle de repos commune à tous les travailleurs).</p>	
5.2	Compte tenu des différences éventuelles entre les législations nationale et locale et le module complémentaire GRASP, le producteur applique toujours le niveau de protection le plus élevé pour les travailleurs.	<p>L'expression « niveau de protection le plus élevé » fait référence à la réglementation qui offre la meilleure protection ou les meilleurs avantages au travailleur.</p> <p>Preuve : il convient de soumettre à l'évaluateur une preuve attestant de l'application du module complémentaire GRASP ou tout extrait du texte de loi en contradiction avec le module. Dans les deux cas, un rapport sera rédigé et transmis directement à GLOBALG.A.P.</p>	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
<b>6</b>	<b>DOCUMENTS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET INDICATEURS DE TRAVAIL FORCÉ</b>		
6.1	Tous les travailleurs sont légalement autorisés à travailler sur le site de production et à exercer les activités qui leurs sont assignées.	<p>Pour chaque travailleur, le producteur doit disposer d'informations concernant l'autorisation légale de travailler et une procédure ou méthode de vérification de cette autorisation doit exister, par ex. permis de travail (si requis pour les ressortissants étrangers), âge de travail minimum légal (pour les jeunes travailleurs), consentement des parents pour les travailleurs qui ont atteint l'âge de travail minimum légal (si la loi l'exige), permis de séjour, cartes de travail ou tout autre document contenant des informations pertinentes.</p> <p>Pour les exploitations familiales n'embauchant aucun travailleur, le terme « travailleur » fait référence aux membres de la famille restreinte travaillant sur l'exploitation. Toute pièce d'identité, permis ou autre document permettant de s'assurer que cette condition est bien remplie doit être rendu(e) immédiatement au travailleur.</p> <p>Pour la main d'œuvre des sous-traitants, le producteur doit avoir demandé une liste des travailleurs sur laquelle il est indiqué que les autorisations de travail des travailleurs ont été vérifiées par leur employeur direct (par. ex. permis, passeport, pièce d'identité, etc.).</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit vérifier que la preuve est valide et, le cas échéant, effectuer une vérification croisée avec le travailleur lors d'un entretien. S'il est impossible de mener des entretiens, l'évaluateur doit vérifier les documents en question. Si la procédure de vérification n'est pas documentée, le producteur doit impérativement donner une</p>	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>explication orale détaillée et soumettre des preuves documentées. L'évaluateur doit demander et vérifier les informations concernant la main d'œuvre des sous-traitants pour le présent P&amp;C.</p>	
6.2	<p>Tous les travailleurs se sont engagés de manière volontaire et libre :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ils n'ont subi aucune pression, et n'ont pas été forcés ni intimidés</li> <li>- Il ne leur a pas été demandé (que ce soit directement ou indirectement) de payer des honoraires ou des frais liés au recrutement, de faire des dépôts d'argent, de donner des garanties financières ou de remettre des biens personnels en vue de leur engagement</li> <li>- Ils ont compris et librement accepté le document reprenant les conditions de travail</li> </ul>	<p>Des détails concernant l'embauche (document écrit ou informations orales) sur le site de production doivent être fournis afin de préciser quand le travail a été accepté et par qui.</p> <p>Si des travailleurs pénitentiaires ont été embauchés, une preuve doit être soumise attestant du fait que le travail est effectué sur base volontaire, c'est-à-dire que chaque travailleur doit recevoir de la part du producteur un formulaire de consentement standard indiquant qu'il accepte d'effectuer le travail, et y apposer sa signature. Le salaire et les conditions de travail doivent être précisés sur le formulaire. Le producteur doit offrir aux travailleurs pénitentiaires des conditions de travail similaires à celles des autres travailleurs.</p> <p>Si des membres de la famille du travailleur ont été embauchés, l'évaluateur doit vérifier que les membres de la famille (épouse du travailleur, enfants ou autres membres de la famille) ont été engagés séparément et sur base volontaire.</p> <p>L'expression « servitude pour dettes » fait référence à une dette qu'il est impossible de payer en raison des conditions, termes et circonstances de la dette.</p> <p>En ce qui concerne la main d'œuvre des sous-traitants, et si la législation autorise les sous-traitants à facturer des frais,</p>	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>cela ne peut jamais conduire à des situations de travail forcé ou obligatoire (c'est-à-dire d'une servitude pour dettes ou de travail forcé), et le producteur doit demander des documents attestant de ce fait à l'employeur direct et à la main d'œuvre des sous-traitants afin de se conformer au présent P&amp;C. En présence d'une non-conformité, le producteur doit documenter chaque point et les mesures correctives prises.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit demander à voir tout contrat de travail mentionnant des frais de recrutement ou la fourniture, en échange d'une somme d'argent ou d'une retenue sur salaire, d'avantages tels que de la nourriture, un hébergement ou d'autres services, et il doit également demander un relevé de toutes les dettes impayées et des paiements effectués par le travailleur. Une vérification croisée de ces informations doit être effectuée lors d'entretiens lorsque cela est possible. Une vérification croisée des signatures et de l'identité des travailleurs selon les règles d'échantillonnage des documents du module complémentaire GRASP doit être effectuée lors d'entretiens lorsque cela est possible.</p> <p>Aspects à prendre en compte pour la vérification croisée lors d'entretiens : promesses non tenues en matière de conditions de travail, remplacement de contrat, conditions plus prometteuses que ce qu'elles ne sont en réalité, contrat rédigé dans une langue que le travailleur ne comprend pas ou ne parle pas, contrat ou contenu du contrat jamais soumis au travailleur.</p>	

N°	Principe	Critères	Niveau
		L'évaluateur doit demander et vérifier les informations concernant la main d'œuvre des sous-traitants pour le présent P&C.	
6.3	Toutes les agences de placement et les sous-traitants de la main d'œuvre sous contrat sont légalement autorisés à opérer et/ou sont enregistrés auprès des autorités du travail, lorsqu'un tel enregistrement existe.	<p>L'expression « sous contrat » doit englober toutes les organisations auxquelles le producteur a fait appel l'année qui précède l'évaluation (ou depuis la dernière évaluation). Le terme « enregistrement » inclut les autorisations légales de base et l'enregistrement officiel des sociétés par les autorités gouvernementales autorisant les personnes concernées à agir en tant qu'entité juridique, sous-traitant individuel ou entreprise. Le producteur doit disposer d'une procédure ou méthode de vérification permettant de vérifier l'enregistrement des agences de placement ou des sous-traitants avec lequel(le)s il travaille (par ex., contrôle des licences, de l'enregistrement officiel de la société, des autorisations ou, le cas échéant, des documents d'enregistrement, etc.).</p> <p>Le producteur doit garder des copies de toutes les ressources qui lui ont permis d'effectuer les vérifications (par ex., document, copies, certificats, etc.).</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit s'assurer que les ressources utilisées pour la vérification sont valides. Il devra effectuer une vérification croisée en s'appuyant sur les contrats signés avec les agences de placement et/ou les sous-traitants ainsi qu'en s'entretenant avec le producteur.</p>	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
6.4	Chaque employeur a accès à un document reprenant les conditions de travail, et ce document existait déjà au moment où la relation de travail a débuté.	<p>L'expression « document reprenant les conditions de travail » fait impérativement référence à un document écrit tel qu'un contrat, une lettre d'emploi, des accords à court terme ou tout autre type de document incluant des détails sur les conditions de travail. Le preuve peut être apportée par différents documents comportant les informations pertinentes.</p> <p>Pour se conformer à ce point, les conditions suivantes doivent être remplies :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les travailleurs doivent être en mesure de comprendre les documents (c'est-à-dire qu'ils doivent être mis à disposition dans la ou les langues principales des travailleurs, ou qu'une preuve attestant du fait que les travailleurs ont compris le document est disponible).</li> <li>- Le travailleur doit disposer d'une copie de ces documents et/ou y avoir accès.</li> <li>- Le document doit indiquer la date d'acceptation du contrat et la date de l'entrée en service.</li> <li>- S'il s'agit d'un contrat écrit, il doit être signé et daté par le travailleur.</li> </ul> <p>Pour la main d'œuvre des sous-traitants, il doit exister un document du producteur à destination des travailleurs des sous-traitants et/ou de l'agence de placement les informant de leurs missions et tâches et des conditions de travail, et détaillant les informations (applicables). Ce document doit être disponible dans la ou les langues principales des travailleurs et/ou sous forme de pictogrammes.</p> <p>L'employeur direct (sous-traitant) doit fournir au producteur un récapitulatif (document) des conditions de travail convenues. Les informations considérées comme étant</p>	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>confidentielles seront décrites par des termes généraux (par ex., les salaires ou primes seront précisé(e)s sous la forme de tarifs horaires, ou il sera au moins précisé le montant du paiement minimum).</p> <p>Un document reprenant les conditions de travail sera rédigé expressément pour le personnel pénitentiaire.</p> <p>Un document séparé reprenant les conditions de travail sera rédigé en cas d'embauche de membres de la famille pour chacun des membres de la famille.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit vérifier que les documents sont valides et, le cas échéant, effectuer une vérification croisée avec le travailleur lors d'un entretien. S'il est impossible de mener des entretiens, l'évaluateur doit s'assurer de la conformité avec le présent P&amp;C en passant en revue les différents documents mis à sa disposition.</p> <p>L'évaluateur doit demander et vérifier les informations concernant la main d'œuvre des sous-traitants pour le présent P&amp;C.</p>	
6.5	Le nom complet, la nationalité et la date de naissance du travailleur ont été vérifiés avant l'embauche et ont été correctement inclus dans le document reprenant les conditions de travail remis au travailleur.	Il doit exister une procédure ou une méthode de vérification permettant de contrôler les informations incluses dans les documents reprenant les conditions de travail remis au travailleur (par ex., vérification de la pièce d'identité du travailleur, permis de travail, carte d'autorisation de travail, carte d'adhérent à un syndicat, etc. ; une copie doit être conservée dans le dossier) afin de pouvoir contrôler ces informations pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs temporaires.	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>Pour la main d'œuvre des sous-traitants, ces informations doivent être incluses dans le registre (liste des travailleurs actifs sur le site de production) remis à l'évaluateur.</p> <p>Preuve : pendant les entretiens menés avec les travailleurs, l'évaluateur doit vérifier le contenu des documents sur la base du témoignage des travailleurs et de la procédure de vérification du producteur. Les informations contenues dans le document doivent être exhaustives et correctes. S'il est impossible de mener des entretiens, l'évaluateur doit s'assurer de la conformité en passant en revue les différents documents mis à sa disposition.</p> <p>Si la procédure de vérification n'est pas documentée, le producteur doit impérativement donner une explication orale détaillée en ce qui concerne la vérification et soumettre des preuves documentées.</p> <p>L'évaluateur doit demander et vérifier les informations concernant la main d'œuvre des sous-traitants pour le présent P&amp;C.</p>	
6.6	<p>Les documents reprenant les conditions de travail comprennent des informations à jour concernant la période de travail, le type de contrat, une description de base des tâches, les salaires, les paiements, les heures de travail, les pauses, les congés et le repos/congé de maternité ou les congés maladies légaux.</p>	<p>L'expression « à jour » implique d'indiquer toutes les modifications apportées au niveau des conditions de travail (nombres d'heures, types d'activité, salaires, site, hébergement, transport, informations de base concernant les congés, le droit au repos/congé de maternité ou les congés maladies, etc.).</p> <p>Si le travailleur est hébergé sur le site, ses jours de repos hebdomadaires et/ou heures de travail hebdomadaires doivent être clairement indiqué(e)s dans le document.</p>	Exigence Mineure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>L'expression « type de contrat » fait référence à la distinction entre les différents contrats de travail : travailleur fixe/permanent, saisonnier, intérimaire, journalier ou sous-traitant.</p> <p>Le terme « salaires » implique le fait d'inclure un calcul précis des salaires (par ex. nouvelles formes de répartition du travail, nombre d'heures de travail moyen, horaires flexibles, semaines de travail réduites, travail à la demande, disponibilité accrue voire 24 h/24 et 7 j/7), et le montant final à payer doit également être repris dans le contrat de travail. L'employeur direct (sous-traitant) doit fournir un récapitulatif (document) des conditions de travail convenues avec son personnel. Les informations considérées comme étant confidentielles seront décrites par des termes généraux (par ex., les salaires ou primes seront précisé(e)s sous la forme de tarifs horaires, ou il sera au moins précisé le montant du paiement minimum).</p> <p>Preuve : pendant les entretiens menés avec les travailleurs, l'évaluateur doit vérifier le contenu des documents sur la base du témoignage des travailleurs et de la procédure de vérification du producteur. Les informations contenues dans le document doivent être exhaustives et correctes. S'il est impossible de mener des entretiens, l'évaluateur doit s'assurer de la conformité en passant en revue les différents documents mis à sa disposition.</p> <p>L'évaluateur doit donner des informations détaillées en ce qui concerne le salaire minimum, les heures de travail et les heures de travail hebdomadaires maximum.</p>	

N°	Principe	Critères	Niveau
		L'évaluateur doit demander et vérifier les informations concernant la main d'œuvre des sous-traitants pour le présent P&C.	
6.7	Les conditions de travail précisées dans le document sont conformes à la législation nationale et aux termes des négociations collectives.	<p>Pour les sous-traitants, les conditions de travail de l'employeur direct doivent être conformes à la législation nationale, et ce indépendamment du lieu d'embauche et de la nationalité des travailleurs, et un récapitulatif de ces conditions doit être remis au producteur à des fins de vérification.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit vérifier que les informations mentionnées dans le document sont conformes à la législation locale énoncée dans la directive d'interprétation nationale et que le contrat de travail est conforme aux réglementations nationales. Une vérification croisée de ces informations doit être effectuée lors d'entretiens lorsque cela est possible. S'il est impossible de mener des entretiens, l'évaluateur doit s'assurer de la conformité en passant en revue les différents documents mis à sa disposition. L'évaluateur doit demander et vérifier les informations concernant la main d'œuvre des sous-traitants pour le présent P&amp;C.</p>	Exigence Majeure
6.8	Les modifications apportées au document reprenant les conditions de travail ont été enregistrées, communiquées et acceptées par le travailleur.	Le terme « modifications » doit couvrir toute modification apportée aux conditions d'origine, y compris la période de travail, le type de contrat (c'est-à-dire travailleur fixe/permanent, intérimaire ou journalier, etc.), les salaires, les heures de travail, les pauses et une description de base des tâches.	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>Le terme « communiquées » implique qu'une preuve d'accord documentée doit pouvoir être soumise pour toutes les modifications, par ex., un document de modification signé et daté par le travailleur, une annexe avec un récapitulatif des modifications et des dates, signé et daté par le travailleur.</p> <p>Le terme « enregistrées » implique que toutes les modifications sont incluses dans le document reprenant les conditions de travail ou d'autres documents accessibles au travailleur.</p> <p>Pour les sous-traitants, l'employeur direct doit communiquer au producteur toute modification apportée pendant la durée de validité du contrat commercial. Le fait d'omettre de communiquer des modifications ou de le faire de manière incomplète est considéré comme une non-conformité. Si le producteur détecte une non-conformité, il doit documenter chaque point et inclure les mesures correctives prises. S'il existe une preuve qu'aucune modification n'a été apportée pour les travailleurs ou la main d'œuvre des sous-traitants, ce P&amp;C est considéré comme étant conforme.</p> <p>Preuve : lorsque cela est possible, l'évaluateur doit mener des entretiens pour vérifier que les modifications ont bien été communiquées aux travailleurs et de quelle manière la communication a été effectuée. S'il est impossible de mener des entretiens, l'évaluateur doit s'assurer de la conformité en passant en revue les différents documents mis à sa disposition.</p>	

N°	Principe	Critères	Niveau
		L'évaluateur doit demander et vérifier les informations concernant la main d'œuvre des sous-traitants pour le présent P&C.	
6.9	Le document reprenant les conditions de travail ainsi que tous les autres documents pertinents pour les travailleurs embauchés au cours des cycles de production précédent et actuel sont accessibles aux travailleurs.	<p>Pour se conformer au présent P&amp;C, il faut que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les copies soient disponibles lors de l'évaluation</li> <li>- Les travailleurs en poste puissent avoir accès aux informations à tout moment lors de leurs heures de travail</li> </ul> <p>Pour la main d'œuvre des sous-traitants, le registre des travailleurs et le document émanant de l'employeur direct certifiant qu'il se conforme à la politique en matière de droits humains du producteur doivent être disponibles sur le site de production.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit vérifier que les informations sont accessibles aux travailleurs et, le cas échéant, effectuer une vérification croisée avec le travailleur lors d'un entretien. S'il est impossible de mener des entretiens, l'évaluateur doit vérifier les documents ou les preuves soumis(es) par le producteur.</p> <p>L'évaluateur doit demander et vérifier les informations concernant la main d'œuvre des sous-traitants pour le présent P&amp;C.</p>	Exigence Mineure

N°	Principe	Critères	Niveau
7	<b>PAIEMENTS</b>		
7.1	Les paiements aux travailleurs sont effectués selon les modalités indiquées dans les documents reprenant les conditions de travail.	<p>Conformément au contrat de travail, les informations suivantes doivent être mentionnées sur les bulletins de paie (ou tout autre document de même type) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dates/intervalles de paiement</li> <li>- Type de notification du paiement (par ex., texto, e-mail, avis, etc.)</li> <li>- Montant des paiements</li> <li>- Moyen de paiement (par ex., transfert bancaire, paiement en espèces, etc.)</li> </ul> <p>Pour la main d'œuvre des agences de placement ou des sous-traitants, les informations concernant les détails du paiement de la main d'œuvre des sous-traitants doivent être précisées dans le contrat commercial du travailleur.</p> <p>Preuve : lorsque cela est possible, l'évaluateur doit mener des entretiens avec le travailleur, effectuer une vérification croisée des documents de paiement et vérifier la conformité avec les documents reprenant les conditions de travail du travailleur.</p> <p>L'évaluateur doit demander et vérifier les informations concernant la main d'œuvre des sous-traitants pour le présent P&amp;C.</p>	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
7.2	Les travailleurs sont avertis lorsque les paiements ont été effectués.	L'expression « sont avertis » implique que le producteur annonce à tous quand les paiements sont effectués et que les informations pertinentes sont affichées dans les salles de repos communes des travailleurs, transmises par e-mail, téléphone, etc. dans la ou les langues principales des travailleurs et/ou affichées sous forme de pictogrammes. Preuve : lorsque cela est possible, l'évaluateur doit utiliser des documents et des supports d'affichage, et effectuer une vérification croisée lors d'entretiens afin de s'assurer que les travailleurs ont été correctement avertis. L'évaluateur doit demander et vérifier les informations concernant la main d'œuvre des sous-traitants pour le présent P&C.	Exigence Mineure
7.3	Les informations concernant les paiement sont accessibles aux travailleurs en poste et conservées dans un dossier pendant au moins 24 mois.	Le terme « accessibles » implique que le travailleur peut consulter ses informations de paiement personnelles sur le site de production, ou que le producteur les lui fournit sur simple demande. Preuve : l'évaluateur doit vérifier que les travailleurs ont accès aux informations de paiement et que les enregistrements sont conservés pendant au moins 24 mois.	Exigence Mineure

N°	Principe	Critères	Niveau
8	<b>SALAIRES</b>		
8.1	<p>Les heures de travail (y compris les heures supplémentaires), les quantités récoltées et les salaires et/ou les heures supplémentaires payés sont repris sur les bulletins de paie ou dans les registres.</p>	<p>Pour se conformer à ce P&amp;C, il faut apporter la preuve de ce qui suit :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Montant payé pour les heures de travail normales et les heures supplémentaires</li> <li>2. Heures de travail normales/quantités récoltées/toute autre valeur utilisée pour procéder au calcul du montant à payer</li> <li>3. Récapitulatif des heures supplémentaires effectuées</li> </ol> <p>Des bulletins de paie doivent être rédigés pour tous les travailleurs en poste et ceux-ci doivent être disponibles sur simple demande pour la période concernée lors de chaque paiement aux travailleurs.</p> <p>Pour les agences ou les sous-traitants, l'employeur direct doit fournir au producteur une copie d'un bulletin de paie modèle, que le producteur doit conserver pour l'évaluation.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit s'assurer de l'existence de tels registres. Lorsque cela est possible, l'évaluateur doit effectuer une vérification croisée des informations indiquées dans le bulletin de paie modèle par le biais d'entretiens. L'évaluateur doit demander et vérifier les informations concernant la main d'œuvre des sous-traitants pour le présent P&amp;C.</p>	Exigence Mineure

N°	Principe	Critères	Niveau
8.2	Les salaires, paiements, nombre d'heures de travail, contributions légales de sécurité sociale/retraite et impôts sur les salaires mentionnés sur le bulletin de paie sont conformes à ce qui est indiqué dans le contrat de travail, et aux termes des réglementations du travail nationales et/ou des négociations collectives.	<p>L'évaluateur doit vérifier les informations suivantes sur le bulletin de paie :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les contributions légales de sécurité sociale/retraite</li> <li>2. Les impôts sur les salaires</li> <li>3. Les salaires/paiements (au moins le salaire minimum)</li> </ol> <p>Pour que la conformité à ce P&amp;C soit établie, tous ces points doivent être précisés (une vérification est effectuée au niveau des bulletins de paie et des contrats de travail ainsi que des réglementations du travail).</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit vérifier la conformité du présent P&amp;C en passant en revue les différents documents mis à sa disposition et en effectuant une vérification croisée lors d'entretiens, si cela est possible.</p>	Exigence Majeure
8.3	Chaque travailleur perçoit au moins le salaire minimum légal national et/ou le salaire indiqué dans la négociation collective pour les heures de travail normales effectuées.	<p>Lorsque les salaires des travailleurs sont calculés à la pièce, selon un quota ou un tarif unitaire, il convient d'enregistrer les prestations afin de s'assurer que le salaire minimum et/ou le salaire indiqué dans la négociation collective est atteint aux termes des heures de travail normales.</p> <p>Tous les travailleurs effectuant des tâches identiques et ayant les mêmes qualifications doivent obtenir la même rémunération, même lorsque cette dernière est supérieure au salaire minimum, et ce indépendamment de leur genre, de leur nationalité ou de leur statut migratoire.</p> <p>L'évaluateur doit vérifier le nombre d'heures de travail normales (hors heures supplémentaires) ainsi que le salaire minimum.</p> <p>Pour les travailleurs des agences ou des sous-traitants, l'évaluateur doit vérifier les informations reprises dans les</p>	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>documents des conditions d'emploi, lorsque cela est possible. En présence d'une non-conformité, le producteur doit documenter chaque point et inclure les mesures correctives prises.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit vérifier la conformité du présent P&amp;C en passant en revue les différents documents mis à sa disposition et en effectuant une vérification croisée lors d'entretiens, si cela est possible. S'il est impossible de mener des entretiens, des dossiers bancaires (relevés de compte), des bulletins de paie, des dossiers fiscaux ou d'autres documents contenant les informations requises doivent être soumis à l'évaluateur afin qu'il puisse établir la conformité.</p> <p>L'évaluateur doit indiquer dans les commentaires du rapport des références détaillées concernant le salaire minimum, les salaires déterminés dans la négociation collective et les réglementations concernant les heures de travail afin de pouvoir procéder à une comparaison avec les preuves collectées.</p> <p>L'évaluateur doit vérifier que tous les travailleurs qui effectuent des tâches identiques et ont les mêmes qualifications obtiennent la même rémunération, même lorsque cette dernière est supérieure au salaire minimum, et ce indépendamment de leur genre, de leur nationalité ou de leur statut migratoire. Il doit consigner ces informations dans son rapport.</p>	

N°	Principe	Critères	Niveau
		L'évaluateur doit demander et vérifier les informations concernant la main d'œuvre des sous-traitants pour le présent P&C.	
8.4	Toute retenue sur salaire est indiquée sur le bulletin de paie et est légalement justifiée par écrit, clairement expliquée au travailleur et acceptée par ce dernier. Une preuve d'acceptation est jointe au dossier.	<p>Les informations concernant les retenues sur salaire sont reprises sur le bulletin de paie. Les motifs de ces retenues doivent être enregistrés.</p> <p>En cas de prêts ou d'avances sur salaire, les retenues sur salaires effectuées pour leur remboursement ne doivent pas être supérieures aux limites prescrites par la législation nationale. Les travailleurs doivent être clairement informés des conditions d'octroi et de remboursement des avances sur salaire et prêts.</p> <p>En cas de frais de recrutement, il est interdit de facturer aux travailleurs des frais ou coûts liés au processus de recrutement afin de leur garantir un emploi ou un placement par une agence, et ce indépendamment de la manière, du moment ou de l'endroit où de tels frais sont imposés ou collectés. Cette interdiction vise également les paiements d'avance qui seraient réclamés aux travailleurs par les agences de recrutement ou les employeurs.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit vérifier la conformité du présent P&amp;C en passant en revue les différents documents mis à sa disposition et en effectuant une vérification croisée lors d'entretiens, lorsque cela est possible. Si le travailleur s'acquitte auprès du producteur de frais liés à des besoins primaires (hébergement, alimentation et/ou eau), l'évaluateur doit demander un récapitulatif de toutes les dettes et des paiements en cours afin de s'assurer qu'on ne se trouve pas</p>	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>en présence d'une servitude pour dettes. L'évaluateur doit vérifier que les sommes déduites du salaire du travailleur ou payées directement par le travailleur à l'employeur pour couvrir les besoins primaires (alimentation, hébergement, eau, transport jusqu'au lieu de travail) ne sont pas excessives, c'est-à-dire qu'elles sont conformes aux prix habituels pratiqués sur le marché.</p> <p>S'il est fait état de retenues sur salaire, l'évaluateur doit vérifier le montant et le motif de ces retenues avec le producteur. L'évaluateur doit effectuer une vérification croisée des déclarations du producteur en menant un entretien avec le travailleur, lorsque cela est possible.</p>	

N°	Principe	Critères	Niveau
<b>9</b>	<b>ÂGE DE TRAVAIL MINIMUM LÉGAL, TRAVAIL DES ENFANTS ET JEUNES TRAVAILLEURS</b>		
9.1	<p>Le producteur vérifie qu'aucun travailleur n'ayant pas atteint l'âge de travail minimum légal ou l'âge de fin de scolarité obligatoire (selon l'option qui offre la meilleure protection) ne travaille sur les sites de production. L'âge de travail minimum légal ne peut être inférieur à 15 ans, voire 13 ans pour les travaux légers. Pour les pays dans lesquels la convention 138 de l'OIT ne s'applique pas, l'âge de travail minimum légal ne peut être inférieur à 14 ans, voire 12 ans pour les travaux légers.</p>	<p>Le terme « vérifie » implique que le producteur doit disposer d'une procédure ou d'une méthode de vérification lui permettant de contrôler cette information au sujet des travailleurs, y compris ceux embauchés par les agences et les sous-traitants (par ex. vérification de la pièce d'identité du travailleur, permis de travail, carte d'autorisation de travail, carte d'adhérent à un syndicat, etc.). Une copie doit être conservée dans le dossier. Une explication orale de la procédure ou méthode de vérification et une preuve documentée suffisent.</p> <p>Pour les exploitations familiales n'embauchant aucun travailleur, le terme « travailleur » fait référence aux membres de la famille restreinte travaillant sur l'exploitation. Le « site de production » doit inclure tout site tombant sous le champ d'application de l'évaluation du module complémentaire GRASP ou d'un audit selon le référentiel IFA ou un référentiel équivalent.</p> <p>Pour les prestataire de services ou les visiteurs de passage réalisant des activités liées à la production telles que définies dans le référentiel IFA, le producteur doit vérifier qu'il existe un document officiel confirmant l'identité de l'entreprise, un document d'identité, un permis de travail, une carte d'autorisation de travail, une photo d'une pièce d'identité si disponible, etc.</p> <p>Le producteur doit effectuer cette procédure de vérification pour toute personne effectuant un travail, offrant des services ou exécutant toute autre activité en lien avec la production sur le site de production ou les sites des sous-</p>	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>traitants. L'absence d'un document reprenant les conditions d'emploi n'annule en rien l'obligation de se conformer au présent P&amp;C. Dans de tels cas, le producteur doit s'assurer qu'aucune personne n'ayant pas atteint l'âge de travail minimum légal n'exerce des activités professionnelles, à l'exception des membres de la famille autorisés à le faire sur les exploitations familiales.</p> <p>« Travaux légers » : tâches adaptées à l'âge du travailleur, qui présentent un faible taux de risque et n'interfèrent pas avec la scolarité et le temps libre de l'enfant, et qui n'ont aucun effet préjudiciables sur la santé, la sécurité et le développement du mineur.</p> <p>Si l'âge de fin de scolarité obligatoire est supérieur à l'âge de travail minimum légal, l'évaluateur doit vérifier que les tâches effectuées dans le cadre du travail n'interfèrent pas avec la scolarité (par ex., que les mineurs sont bien inscrits dans un établissement d'enseignement et s'y rendent, que les horaires de travail permettent de suivre les cours, que des professeurs sont présents sur l'exploitation, etc.).</p> <p>Tout programme scolaire/universitaire, gouvernemental, industriel ou syndical régulant les apprentissages (stage, internat, formation sur le lieu de travail, etc.) doit être documenté. Les documents doivent contenir au moins les informations suivantes : noms des participants, âges, conditions de travail, heures de travail et consentements des parents.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit vérifier la validité des preuves documentées (le producteur doit soumettre les documents, procédures et réglementations officielles lors de l'évaluation)</p>	

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>et il doit effectuer une vérification croisée de ces informations avec le travailleur concerné au cours d'un entretien, lorsque cela est possible.</p> <p>S'il est impossible de mener des entretiens, l'évaluateur doit s'assurer de la conformité avec le présent P&amp;C en passant en revue les différents documents mis à sa disposition. Si la procédure de vérification n'est pas documentée, le producteur doit impérativement donner une explication orale détaillée et soumettre des preuves documentées.</p> <p>L'évaluateur doit passer en revue les directives d'interprétation nationales en vigueur afin de s'assurer de l'âge de fin de scolarité obligatoire et de l'âge de travail minimum légal dans le pays en question, ou trouver ces informations avant l'évaluation, y compris les exceptions applicables selon la législation locale en vertu desquelles l'âge de travail minimum légal pourrait être différent de celui établi dans les présents critères et les conventions de l'OIT.</p> <p>L'évaluateur doit indiquer le résultat de ses recherches dans le rapport en précisant les données sur lesquelles il s'est basé pour définir l'âge de travail minimum légal et l'âge des travailleurs afin d'établir la conformité à ces critères.</p> <p>L'évaluateur doit demander et vérifier les informations concernant la main d'œuvre des sous-traitants pour le présent P&amp;C.</p>	

N°	Principe	Critères	Niveau
9.2	Le producteur vérifie qu'aucun travailleur âgé de moins de 18 ans n'effectue des travaux de nuit ou des tâches de nature dangereuse sur le site de production.	<p>Le terme « vérifie » implique que le producteur doit identifier tous les travailleurs âgés de moins de 18 ans et contrôler qu'ils ne travaillent jamais la nuit ni n'effectuent des tâches de nature dangereuse.</p> <p>Pour les exploitations familiales n'embauchant aucun travailleur, le terme « travailleur » fait référence aux membres de la famille restreinte travaillant sur l'exploitation.</p> <p>« Travaux légers » : tâches adaptées à l'âge du travailleur, qui présentent un faible taux de risque et n'interfèrent pas avec la scolarité et le temps libre de l'enfant, et qui n'ont aucun effet préjudiciables sur la santé, la sécurité et le développement du mineur.</p> <p>L'évaluateur doit vérifier l'âge de fin de scolarité obligatoire.</p> <p>Preuve : la conformité est établie quand l'évaluateur s'est assuré du fait qu'aucun travailleur de moins de 18 ans n'est embauché sur le site. Le producteur doit soumettre des documents, procédures et réglementations officielles à des fins d'examen par l'évaluateur.</p> <p>En l'absence de précisions dans la directive d'interprétation nationale ou la législation locale, les conditions dangereuses sont celles définies dans la convention de l'IOT, ou toute autre condition pouvant s'avérer dangereuse pour la santé et la sécurité des jeunes travailleurs selon le thème « bien-être des travailleurs » du référentiel IFA ou les réglementations locales applicables. Toute condition pouvant compromettre le développement des jeunes travailleurs ou les empêcher de terminer leur scolarité obligatoire est également considérée comme dangereuse.</p>	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>Les preuves doivent inclure un enregistrement des heures de travail, qui doivent être confirmées par les travailleurs lors d'un entretien. Il leur sera également demandé à cette occasion, lorsque cela est possible, de confirmer que les tâches qui leur sont confiées ne sont pas de nature dangereuse. Le contrat de travail sera également examiné. L'évaluateur doit demander et vérifier les informations concernant la main d'œuvre des sous-traitants pour le présent P&amp;C.</p>	
9.3	<p>Les enfants des exploitations familiales peuvent uniquement être embauchés par leur famille au sens restreint du terme, et dans des conditions assurant leur protection, leur droit à l'éducation et leur sécurité.</p>	<p>L'expression « conditions assurant leur protection, leur droit à l'éducation et leur sécurité » signifie :</p> <p>Les conditions suivantes s'appliquent pour les personnes qui n'ont pas atteint l'âge de travail minimum légal et qui travaillent sur l'exploitation familiale :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les mineurs sont sous la surveillance directe de leurs parents ou tuteurs.</li> <li>2. Le travail est effectué sur les exploitations familiales.</li> <li>3. Les tâches n'interfèrent pas avec la scolarisation (c'est-à-dire que les mineurs sont bien inscrits dans un établissement d'enseignement et s'y rendent).</li> <li>4. Le travail n'est pas effectué de nuit et n'est pas de nature dangereuse.</li> <li>5. Les tâches sont adaptées à l'âge de l'enfant et ne présentent qu'un faible niveau de risque.</li> <li>6. Les heures doivent faire l'objet d'un suivi (enregistrées) et il convient de s'assurer que le nombre d'heures de travail est inférieur à celles effectuées par les travailleurs ayant atteint l'âge de travail légal. Les tâches ménagères (par ex. nettoyage, cuisine, garde d'enfants, approvisionnement en</li> </ol>	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>eau et en bois de chauffage) sont comprises dans les heures de travail.</p> <p>7. Les parents détaillent ces conditions dans une auto-déclaration écrite, que le producteur joint au dossier et qui doit faire l'objet d'un examen et d'une vérification croisée sur site lors de l'évaluation selon le module complémentaire GRASP.</p> <p>Preuve : la conformité est établie quand l'évaluateur s'est assuré qu'aucun enfant (mineurs n'ayant pas atteint l'âge de travail minimum légal) n'est embauché ou ne vit sur l'exploitation. L'évaluateur doit vérifier qu'aucun enfant ne travaille sur l'exploitation.</p> <p>Le fait que le producteur indique ne pas employer d'enfants n'est pas suffisant. L'évaluateur doit vérifier tous les points susmentionnés avec le producteur et ajouter des commentaires pour chacun des points lorsqu'il constate que des enfants assurent le rôle de travailleurs.</p> <p>Pour les groupements de producteurs sous l'Option 2, ces points doivent être surveillés dans le cadre de la procédure de l'audit du SGQ selon le module complémentaire GRASP et évalués au cours de l'évaluation interne selon le module complémentaire GRASP. Le producteur doit présenter les résultats de chacune des procédures mentionnées ci-dessus à l'évaluateur.</p> <p>En l'absence de définition dans la directive d'interprétation nationale ou la législation locale, les conditions dangereuses sont celles définies dans la convention de l'IOT, ou toute autre condition pouvant s'avérer dangereuse pour la santé et</p>	

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>la sécurité des jeunes travailleurs selon le thème « bien-être des travailleurs » du référentiel IFA ou les réglementations locales applicables.</p> <p>Toute condition pouvant compromettre le développement des jeunes travailleurs ou les empêcher de terminer leur scolarité obligatoire est également considérée comme dangereuse.</p> <p>L'évaluateur doit vérifier l'enregistrement des heures de travail et effectuer une vérification croisée de ces informations lors d'entretiens avec les travailleurs (enfants ou tuteurs), lorsque cela est possible. À cette occasion, il doit aussi contrôler que les travaux exécutés ne sont pas de nature dangereuse.</p> <p>L'évaluateur doit demander et vérifier les informations concernant la main d'œuvre des sous-traitants pour le présent P&amp;C.</p>	
9.4	<p>Le personnel de surveillance doit être informé des exigences légales en matière d'âge de travail et des mesures à prendre en cas d'infraction (s'il constate la présence de travailleurs de moins de 18 ans dont l'embauche n'est pas conforme aux conditions applicables).</p>	<p>L'expression « personnel de surveillance » désigne tout membre du personnel en contact avec les travailleurs ou qui supervise les tâches effectuées sur le site de production (par ex. un contremaître, un responsable, un superviseur d'équipe, etc.). Si aucun personnel de ce type n'est présent chez le producteur, le producteur doit lui-même savoir qu'il existe des critères du module complémentaire GRASP traitant de ce sujet et doit avoir établi des mesures à prendre.</p> <p>Il doit exister un plan de mesures documenté pour parer à toute non-conformité éventuelle au P&amp;C de la présente section. Pour que la conformité puisse être établie sans mise en place d'un plan de mesures, il faut que l'exploitation</p>	Exigence Mineure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>n'emploie aucun travailleur de moins de 18 ans. Pour l'Option 2 groupements de producteurs, la conformité sans plan de mesures peut uniquement être établie si aucune exploitation familiale ne fait partie du groupement de producteurs et/ou si aucun membre du groupement de producteurs n'emploie des travailleurs âgés de moins de 18 ans.</p> <p>Pour les exploitations familiales n'embauchant aucun travailleur, le terme « travailleur » fait référence aux membres de la famille restreinte travaillant sur l'exploitation. Le plan de mesures doit inclure, au moins, des détails concernant la manière dont les enfants seront libérés des tâches sur le lieu de travail, qui les remplacera, et ce que l'entreprise met en œuvre pour éviter qu'un enfant ne soit soumis aux pires formes de travail des enfants (y compris les travaux dangereux, les pratiques esclavagistes, le recrutement dans les conflits armés, le travail du sexe, le trafic de main d'œuvre et/ou les activités illicites).</p> <p>En cas de non-conformité avec les P&amp;C de la présente section, des mesures immédiates doivent être mises en œuvre pour protéger les enfants ou les jeunes travailleurs (c'est-à-dire la suppression des tâches qui leur étaient confiées). Pour les jeunes travailleurs, outre la suppression des tâches qui leur étaient confiées, des mesures de suivi doivent être définies (dans le plan) afin de s'assurer qu'ils se verront confier des tâches adaptées et bénéficieront d'un salaire correspondant à l'avenir (si applicable). Ceci s'applique également aux exploitations familiales.</p>	

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>Preuve : le plan et les mesures de suivi doivent être documentés par le producteur et vérifiés par l'évaluateur. Pour l'Option 2 groupements de producteurs, ce plan peut être développé au niveau du SGQ.</p> <p>L'évaluateur doit vérifier au niveau des membres du groupement de producteurs que chaque producteur est informé du fait qu'il existe un plan et qu'il en a pris connaissance (c'est-à-dire que le plan est disponible sur le site de production et que l'équipe a suivi une formation adaptée). Des preuves documentées du type d'information et attestant de la participation du personnel de surveillance à la formation ad hoc doivent être soumises.</p>	
<b>10</b>	<b>ÂGE DE FIN DE SCOLARITÉ OBLIGATOIRE ET ACCÈS À L'ENSEIGNEMENT</b>		
10.1	<p>Tout enfant qui n'a pas atteint l'âge de fin de scolarité obligatoire et qui vit ou travaille sur les sites de production doit avoir accès aux établissements d'enseignement.</p>	<p>L'expression « tout enfant » doit inclure les enfants qui effectuent le travail en toute légalité (c'est-à-dire les enfants travaillant sur les exploitations familiales, les enfants qui ont atteint l'âge de travail minimum légal, etc.), les enfants des travailleurs et les enfants du personnel de surveillance (y compris le propriétaire, l'opérateur, etc.).</p> <p>Si l'âge de fin de scolarité obligatoire est supérieur à l'âge de travail minimum légal et que des enfants n'ayant pas atteint l'âge de fin de scolarité obligatoire sont embauchés sur l'exploitation, le producteur doit veiller à ce que tout travailleur n'ayant pas atteint l'âge de fin de scolarité obligatoire ait accès aux établissements d'enseignement.</p> <p>L'expression « accès aux établissements d'enseignement » implique impérativement que les enfants doivent avoir la possibilité de s'inscrire dans un établissement</p>	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>d'enseignement et de s'y rendre pour suivre les cours (c'est-à-dire qu'un établissement d'enseignement doit se situer à une distance raisonnable, qu'ils peuvent emprunter en toute sécurité la route qui mène à l'établissement d'enseignement, etc.).</p> <p>Le producteur doit informer les parents ou les tuteurs des enfants qui vivent sur le site de production ou des enfants embauchés sur le site qui n'ont pas encore atteint l'âge de fin de scolarité obligatoire des possibilités d'accès aux établissements d'enseignement présents dans la zone. Il va de soi qu'il incombe aux parents/tuteurs de s'assurer du fait que les enfants se rendent à l'établissement d'enseignement. Ceci s'applique également aux exploitations familiales.</p> <p>Preuve : la conformité est établie quand l'évaluateur s'est assuré qu'aucun enfant en âge de scolarité obligatoire ne vit ou ne travaille sur les sites de production. Dans tous les autres cas, l'évaluateur doit vérifier la conformité avec les critères ci-dessus.</p> <p>L'évaluateur doit vérifier les preuves orales et écrites soumises par le producteur.</p> <p>L'évaluateur doit effectuer une vérification croisée lors d'entretiens lorsque cela est possible.</p>	
10.2	Le producteur vérifie et conserve des enregistrements du nom complet, des noms des parents et de la date de naissance des enfants présents sur le site de production qui n'ont pas atteint l'âge de fin de scolarité obligatoire.	Le terme « vérifie et conserve des enregistrements » implique que le producteur doit disposer d'une procédure ou d'une méthode de vérification lui permettant de contrôler ces informations (par ex. vérification de la pièce d'identité du travailleur, permis de travail, carte d'autorisation de travail,	Exigence Mineure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>carte d'adhérent à un syndicat, etc.). Ceci s'applique également aux exploitations familiales.</p> <p>Preuve : la conformité est établie quand l'évaluateur s'est assuré qu'aucun enfant en âge de scolarité obligatoire ne vit ou ne travaille sur le site de production. Dans tous les autres cas, l'évaluateur doit vérifier la conformité avec les critères ci-dessus. Pour les exploitations familiales n'embauchant aucun travailleur, le producteur doit apporter des preuves sous forme de documents qui feront l'objet d'une vérification croisée avec les membres de la famille restreinte lorsque cela est possible.</p> <p>Le producteur doit fournir ces informations à l'évaluateur au début de la procédure d'évaluation (par ex., liste des travailleurs, liste des dossiers et documents, etc.).</p> <p>L'évaluateur doit effectuer une vérification croisée de la liste en incluant au moins plusieurs travailleurs repris sur la liste des travailleurs avec enfants dans l'échantillon des travailleurs désignés pour l'entretien.</p>	
10.3	S'il est impossible d'accéder à un établissement d'enseignement, le producteur doit veiller à garantir un transport pour les enfants qui n'ont pas atteint l'âge de fin de scolarité obligatoire.	L'expression « s'il est impossible d'accéder à un établissement d'enseignement » doit couvrir les situations dans lesquelles il est impossible aux enfants de s'inscrire et de se rendre dans un établissement d'enseignement pour y suivre les cours (par ex., la distance à pied est trop importante pour que l'enfant, compte tenu de son âge, puisse la parcourir sans que cela n'affecte sa santé ni sa sécurité, la route menant à l'établissement d'enseignement n'est pas sûre, etc.).	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>L'expression « veiller à garantir un transport » implique impérativement que le producteur fasse appel aux autorités publiques en vue de permettre un transport public, mette à disposition un service de transport privé ou offre des allocations de transport afin que les enfants puissent rejoindre facilement leur établissement d'enseignement. Ceci s'applique également aux exploitations familiales. Pour les exploitations familiales n'embauchant aucun travailleur, les faibles niveaux de revenus de la famille peuvent être pris en compte lors de l'évaluation de la conformité avec ces critères.</p> <p>Preuve : la conformité est établie quand l'évaluateur s'est assuré qu'aucun enfant en âge de scolarité obligatoire ne vit ou ne travaille sur le site de production. Dans tous les autres cas, l'évaluateur doit vérifier la conformité avec les critères ci-dessus. L'évaluateur doit vérifier, par ex., les documents de contrôle des transports ou les enregistrements des trajets et effectuer une vérification croisée de ces informations lors d'entretiens avec les travailleurs repris sur la liste des travailleurs avec enfants, lorsque cela est possible.</p>	
10.4	Si aucun établissement d'enseignement ne peut accueillir les enfants vivant et/ou embauchés sur les sites de production et n'ayant pas atteint l'âge de fin de scolarité obligatoire, le producteur veille à organiser un enseignement sur le site.	L'expression « veille à organiser un enseignement sur le site » implique par ex. le fait de demander aux autorités locales l'envoi de professeurs sur le site de production, de faciliter l'accès au site de production aux professeurs, de subventionner les professeurs afin qu'ils viennent sur le site de production, etc. Ceci s'applique également aux exploitations familiales.	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>Preuve : la conformité est établie quand l'évaluateur s'est assuré qu'aucun enfant en âge de scolarité obligatoire ne vit ou ne travaille sur les sites de production.</p> <p>Dans tous les autres cas, l'évaluateur doit vérifier la conformité avec les critères ci-dessus. Avant de procéder à l'évaluation, l'évaluateur doit vérifier si des établissements d'enseignement sont disponibles. L'évaluateur doit ensuite inspecter les locaux, examiner les preuves documentées et écouter les explications orales du producteur (documents de contrôle du transport, enregistrements des trajets, entretiens avec des travailleurs repris sur la liste des travailleurs avec enfants lorsqu'il est possible de mener des entretiens).</p>	
<b>11</b>	<b>SYSTÈMES D'ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL</b>		
11.1	Un système d'enregistrement du temps de travail est en place et celui-ci est adapté au type et à la taille du site de production.	<p>Le système doit fournir à la direction et à tous les travailleurs des informations concernant les heures de travail effectuées. Pour chaque travailleur, le système doit fournir les heures exactes d'entrée et de sortie quotidiennes, afin que les travailleurs puissent les contrôler facilement et les confirmer. Parmi les systèmes adaptés, on trouve entre autres les fiches de relevés horaires, les pointeuses, les badges électroniques, etc.</p> <p>Pour la main d'œuvre des sous-traitants, pour lesquels la responsabilité de l'utilisation d'un tel système incombe à l'employeur direct, un échantillon des documents/enregistrements doit être fournis. Si la responsabilité incombe au producteur, l'évaluateur doit vérifier le système du producteur. Pour les exploitations familiales, le système doit au moins mentionner les</p>	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>informations suivantes : nom, heures de début et de fin de travail de chaque membre de la famille pour chaque journée.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit vérifier qu'un tel système existe et qu'il est adapté à l'exploitation. L'évaluateur doit demander et vérifier les informations concernant la main d'œuvre des sous-traitants pour le présent P&amp;C, le cas échéant.</p>	
11.2	Le système fournit un enregistrement des heures de travail normales et des heures supplémentaires effectuées par chacun des travailleurs.	<p>L'enregistrement doit inclure une description du calcul des heures de travail (c'est-à-dire que les nouvelles formes de répartition du travail, nombre d'heures de travail moyen, horaires flexibles, semaines de travail réduites, travail à la demande, disponibilité accrue voire 24 h/24 et 7 j/7 doivent être indiqués de manière fidèle dans le système d'enregistrement du temps de travail du producteur).</p> <p>Pour la main d'œuvre des sous-traitants, pour lesquels la responsabilité de l'utilisation d'un tel système incombe à l'employeur direct, un échantillon des documents/enregistrements doit être fournis. Si la responsabilité incombe au producteur, l'évaluateur doit vérifier le système du producteur.</p> <p>Pour les exploitations familiales, le système doit au moins mentionner les heures de travail des membres de la famille pour chaque journée.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit contrôler les documents et effectuer une vérification croisée des informations qu'ils contiennent lors d'entretiens, lorsque cela est possible.</p>	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
		L'évaluateur doit demander et vérifier les informations concernant la main d'œuvre des sous-traitants pour le présent P&C.	
11.3	Le système fournit un enregistrement des pauses journalières, des pauses hebdomadaires et des congés de chacun des travailleurs.	<p>Dans les pays où des horaires de travail flexibles, des compensations des heures de pause, des modifications d'horaires dues aux conditions météorologiques, un calcul par cumul des heures journalières ou d'autres formules de calcul du salaire sont autorisés en vertu de la législation ou des accords de négociation collective, le système doit permettre d'obtenir un enregistrement de la manière dont les formules de calcul sont appliquées.</p> <p>Pour la main d'œuvre des sous-traitants, pour lesquels la responsabilité de l'utilisation d'un tel système incombe à l'employeur direct, un échantillon des documents/enregistrements doit être fournis. Si la responsabilité incombe au producteur, l'évaluateur doit vérifier le système du producteur.</p> <p>Pour les exploitations familiales le système doit indiquer au moins la durée des pauses journalières et les jours de pause hebdomadaires, le cas échéant.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit contrôler les documents et effectuer une vérification croisée des informations qu'ils contiennent lors d'entretiens, lorsque cela est possible. L'évaluateur doit demander et vérifier les informations concernant la main d'œuvre des sous-traitants pour le présent P&amp;C. Pour les exploitations familiales, les affirmations orales peuvent servir de preuves si elles sont corroborées par d'autres membres.</p>	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
11.4	Tous les travailleurs ont été formés à l'utilisation du système d'enregistrement du temps de travail et au contrôle des informations enregistrées par le système.	<p>Le terme « formés » implique que le producteur doit communiquer aux travailleurs comment utiliser le système et où vérifier les informations (par ex., transmission des informations lors d'une réunion, communication lors de l'embauche et affichages sur des panneaux ou tableaux lors des jours de paie, tenue d'une feuille de registre signée quotidiennement, contrôle du relevé de la pointeuse, mise à disposition d'un récapitulatif avec un code associé à chaque travailleur afin de respecter la confidentialité, etc.). Ces informations doivent être transmises à tous les nouveaux travailleurs. Pour les travailleurs temporaires (très courte période d'embauche), ces informations doivent être fournies lors de la première réunion traitant des instructions de travail.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit vérifier :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Que les travailleurs ont accès à ces informations</li> <li>- Qu'il existe une preuve de formation</li> </ul>	Exigence Mineure
11.5	Chaque travailleur a accès à un récapitulatif des enregistrements du système avant ou au moment du paiement du salaire, et ce au moins dans la langue dans laquelle les instructions de travail ont été fournies aux travailleurs ou dans la ou les langues principales des travailleurs.	<p>Le terme « accès » implique que chaque travailleur doit avoir la possibilité de contrôler l'enregistrement des heures qu'il a effectuées avant le paiement de ces dernières et qu'il doit se voir offrir la possibilité d'introduire un recours sur la base de ces informations.</p> <p>Ces informations doivent être consignées par écrit d'une manière facilement compréhensible par les travailleurs.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit contrôler les copies des récapitulatifs lors de l'examen des documents. Une vérification croisée de ces informations doit être effectuée lors d'entretiens, lorsque cela est possible.</p>	Exigence Mineure

N°	Principe	Critères	Niveau
		L'évaluateur doit vérifier le type, la fréquence et la facilité d'accès afin d'établir ou non la conformité.	
<b>12</b>	<b>HEURES DE TRAVAIL</b>		
12.1	Les heures de travail (y compris les heures supplémentaires, le travail de nuit et les jours de repos/pauses) ainsi qu'une mention indiquant s'il s'agit de la haute saison/saison des récoltes sont consignés dans les enregistrements.	<p>Les enregistrements des heures de travail, heures supplémentaires, travail de nuit et pauses doivent être mis à disposition.</p> <p>Pour la main d'œuvre fournie par des sous-traitants, il incombe au producteur de vérifier que ce point est conforme. En présence d'une non-conformité, le producteur doit documenter chaque point et inclure les mesures correctives prises. Pour les exploitations familiales, ce point doit être contrôlé lors de la vérification des conditions de travail des enfants et des jeunes travailleurs.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit contrôler les enregistrements et la conformité aux conditions en comparant lesdits enregistrements avec les prescriptions légales. À cet effet, il peut s'appuyer sur les directives d'interprétation nationales mais doit dans tous les cas respecter les réglementations légales.</p> <p>L'évaluateur doit demander et vérifier les informations concernant la main d'œuvre des sous-traitants pour le présent P&amp;C.</p>	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
12.2	<p>Toutes les heures supplémentaires sont effectuées sur base volontaire, sauf stipulation contraire dans la législation nationale ou les termes des négociations collectives.</p>	<p>Toutes les heures supplémentaires doivent être documentées dans les enregistrements.</p> <p>L'expression « sur base volontaire » implique que les heures supplémentaires ne sont pas obligatoires, mais qu'elles sont effectuées suite à un accord entre le travailleur et l'employeur, et ce pour un motif exceptionnel. Les heures supplémentaires ne doivent pas s'apparenter à du travail forcé ni donner lieu à de potentiels abus (par ex., une interdiction de quitter les locaux de l'exploitation, une rétention de documents, une absence de pauses ou des pauses restreintes, etc.).</p> <p>Pour la main d'œuvre fournie par des sous-traitants, il incombe au producteur de vérifier que ce point est conforme. En présence d'une non-conformité, le producteur doit documenter chaque point et inclure les mesures correctives prises.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit vérifier que les instructions concernant les heures supplémentaires ont bien été incluses dans le document reprenant les conditions de travail, dans le planning hebdomadaire ou dans les instructions de travail. Lorsque cela est possible, l'évaluateur doit effectuer une vérification croisée des instructions et du système par le biais d'entretiens avec les travailleurs. S'il est impossible de mener des entretiens, l'évaluateur doit se baser sur des documents (par ex., bulletins de paie, registres de paiement et document reprenant les conditions de travail). L'évaluateur doit demander et vérifier les informations concernant la main d'œuvre des sous-traitants pour le présent P&amp;C.</p>	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
12.3	La prestation d'heures supplémentaires ne doit pas être exigée sur une base régulière au cours d'un cycle/d'une année de production, comme légalement stipulé.	<p>L'expression « pas sur une base régulière » implique impérativement que la prestation d'heures supplémentaires doit rester une exception en raison de circonstances spéciales qu'il est impossible de prendre en compte dans la planification normale des activités de l'exploitation. L'expression travail effectué « sur une base régulière » au contraire indique toute absence de circonstances spéciales et fait référence à des tâches qui se répètent : une fois par semaine, une fois par mois, ou pendant la haute saison/saison des récoltes.</p> <p>La haute saison et la saison des récoltes sont considérées comme des circonstances spéciales au sein d'un cycle/d'une année de production.</p> <p>Pour la main d'œuvre fournie par des sous-traitants, il incombe au producteur de vérifier que ce point est conforme. En présence d'une non-conformité, le producteur doit documenter chaque point et inclure les mesures correctives prises.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit contrôler les enregistrements des heures supplémentaires et effectuer une vérification croisée des informations qu'ils contiennent lors d'entretiens avec les travailleurs, lorsque cela est possible.</p> <p>L'évaluateur doit demander et vérifier les informations concernant la main d'œuvre des sous-traitants pour le présent P&amp;C.</p>	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
12.4	<p>Sauf indication contraire dans la loi ou la négociation collective, le travailleur n'effectue pas plus de 48 heures de travail par semaine (hors heures supplémentaires). L'employeur notifie le nombre d'heures total travaillées, et si ce nombre est supérieur à 48 heures, des mesures de protection adaptées sont mises en œuvre pour protéger la santé et la sécurité du travailleur.</p> <p>Si la législation nationale et les négociations collectives imposent un nombre inférieur d'heures de travail hebdomadaires (hors heures supplémentaires), ces limites inférieures s'appliquent.</p>	<p>Si la législation nationale ou les négociations collectives prévoient un calcul de la moyenne des heures de travail sur plusieurs semaines, cette méthode peut être utilisée. L'évaluateur doit contrôler les méthodes de calcul.</p> <p>L'expression « indication dans la loi » doit couvrir, par ex., la possibilité de lisser les heures sur une période ou de les compenser, les nouvelles formes de répartition du travail, le nombre d'heures de travail moyen, les horaires flexibles, les semaines de travail réduites, le travail à la demande et la disponibilité accrue voire 24 h/24 et 7 j/7. Ces exceptions permettent de gérer de manière plus flexible les limites d'heures de travail journalières et hebdomadaires. La moyenne des heures de travail ne doit cependant pas dépasser 48 heures par semaine sur une période de trois mois ou moins.</p> <p>Des mesures de protection adaptées doivent être mises en œuvre pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs, y compris une stratégie pour équilibrer les heures de travail et les temps de pause ainsi qu'un système de surveillance de l'état de santé et des niveaux de productivité des travailleurs. Ces mesures de protection peuvent inclure, par ex., des pauses préventives, une surveillance de l'augmentation du nombre d'accidents de travail dus à la fatigue, un système de travail par poste mis en place pour réduire l'accumulation de fatigue, une évaluation des risques de la nature du travail pour éviter qu'une surcharge de travail n'entraîne un accroissement des risques pour la sécurité et la santé.</p> <p>Pour la main d'œuvre fournie par des sous-traitants, il incombe au producteur de vérifier que ce point est conforme.</p> <p>En présence d'une non-conformité, le producteur doit</p>	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>documenter chaque point et inclure les mesures correctives prises.</p> <p>Preuve : l'évaluateur comparera les enregistrements des heures effectuées par chaque travailleur avec les réglementations nationales. À cet effet, il peut s'appuyer sur les directives d'interprétation nationales mais doit dans tous les cas respecter les réglementations légales. Lorsqu'il est possible de mener des entretiens, l'évaluateur doit vérifier les informations avec les travailleurs en appliquant les règles d'échantillonnage en vigueur pour les documents.</p> <p>En ce qui concerne les mesures de protection mises en œuvre, le producteur peut présenter une copie de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que les procédures de sécurité de la certification GLOBALG.A.P., témoignant du fait que des procédures de sécurité sont en place pour les travailleurs qui effectuent plus de 48 heures de travail hebdomadaires.</p> <p>L'application desdites procédures est impératif pour pouvoir considérer ce point comme conforme.</p> <p>L'évaluateur doit demander et vérifier les informations concernant la main d'œuvre des sous-traitants pour le présent P&amp;C.</p>	

N°	Principe	Critères	Niveau
12.5	<p>Les pauses/jours de congés figurant dans les enregistrements sont en conformité avec la réglementation et/ou les termes des négociations collectives.</p> <p>S'ils ne sont pas spécialement réglementés par les législations locales applicables à l'agriculture ou par les termes de négociations collectives, les jours de repos/pauses doivent au moins inclure :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) De courtes pauses pendant les heures de travail</li> <li>(b) Suffisamment de pauses pour se restaurer</li> <li>(c) Une période de repos diurne ou nocturne d'au moins 8 heures par période de 24 heures</li> <li>(d) Un jour calendaire de congé par semaine</li> </ul>	<p>Pour la main d'œuvre fournie par des sous-traitants, il incombe au producteur de vérifier que ce point est conforme. En présence d'une non-conformité, le producteur doit documenter chaque point et inclure les mesures correctives prises.</p> <p>Preuve : l'évaluateur comparera les enregistrements des pauses/jours de congé pour chaque travailleur avec les réglementations nationales. À cet effet, il peut s'appuyer sur les directives d'interprétation nationales mais doit dans tous les cas respecter les réglementations légales. Lorsqu'il est possible de mener des entretiens, l'évaluateur doit vérifier les informations avec les travailleurs en appliquant les règles d'échantillonnage en vigueur pour les documents. L'évaluateur doit demander et vérifier les informations concernant la main d'œuvre des sous-traitants pour le présent P&amp;C.</p>	Exigence Majeure
12.6	<p>Le total des heures de travail hebdomadaires (y compris les heures supplémentaires) tel qu'indiqué dans les enregistrements est conforme à la réglementation nationale et/ou aux accords des négociations collectives.</p> <p>Si la législation nationale prévoit une limite du total des heures de travail hebdomadaires de plus de 60 heures (y compris les heures supplémentaires) pendant la haute saison et/ou s'il n'existe aucune limite en matière d'heures supplémentaires pour les travailleurs agricoles, l'employeur doit consigner le nombre total d'heures de travail hebdomadaires ainsi que les mesures de</p>	<p>Si la législation nationale ou les négociations collectives prévoient un calcul de la moyenne des heures de travail sur plusieurs semaines, cette méthode peut être utilisée. L'évaluateur doit vérifier que les méthodes de calcul sont a) clairement définies, et b) conformes aux exigences des législations nationales.</p> <p>Si le nombre total d'heures de travail hebdomadaires (y compris les heures supplémentaires) est supérieur à 60 heures, l'évaluateur doit vérifier que les conditions établies dans la loi s'appliquent à la situation en question. Il doit également vérifier les termes des accords de négociation collective applicables au secteur.</p>	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
	<p>protection adaptées mises en œuvre pour protéger la santé et la sécurité du travailleur.</p>	<p>Des mesures de protection adaptées doivent être mises en œuvre pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs, y compris une stratégie pour équilibrer les heures de travail et les temps de pause ainsi qu'un système de surveillance de l'état de santé et des niveaux de productivité des travailleurs. Ces mesures de protection peuvent inclure, par ex., des pauses préventives, une surveillance de l'augmentation du nombre d'accidents de travail dus à la fatigue, un système de travail par poste mis en place pour réduire l'accumulation de fatigue, et/ou une évaluation des risques de la nature du travail pour éviter qu'une surcharge de travail n'entraîne un accroissement des risques pour la sécurité et la santé. Pour la main d'œuvre fournie par des sous-traitants, il incombe au producteur de vérifier que ce point est conforme. En présence d'une non-conformité, le producteur doit documenter chaque point et inclure les mesures correctives prises.</p> <p>Preuve : l'évaluateur comparera les enregistrements des heures hebdomadaires totales effectuées par chaque travailleur avec les réglementations nationales. À cet effet, il peut s'appuyer sur les directives d'interprétation nationales mais doit dans tous les cas respecter les réglementations légales. Lorsqu'il est possible de mener des entretiens, l'évaluateur doit vérifier les informations avec les travailleurs en appliquant les règles d'échantillonnage en vigueur pour les documents. Des commentaires précisant les méthodes de calcul des heures effectuées doivent être inclus dans le rapport.</p>	

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>En ce qui concerne les mesures de protection mises en œuvre, le producteur peut présenter une copie de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que les procédures de sécurité de la certification GLOBALG.A.P., témoignant du fait que des procédures de sécurité sont en place pour les travailleurs qui effectuent plus de 48 heures de travail hebdomadaires. L'application desdites procédures est impératif pour pouvoir considérer ce point comme conforme. L'évaluateur doit demander et vérifier les informations concernant la main d'œuvre des sous-traitants pour le présent P&amp;C.</p>	
12.7	<p>Le personnel de surveillance a été informé des mesures de protection mises en œuvre pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs qui effectuent plus d'heures que le nombre d'heures de travail hebdomadaires en période normale et/ou le nombre d'heures de travail hebdomadaires en haute saison.</p>	<p>L'expression « personnel de surveillance » désigne tout membre du personnel en contact avec les travailleurs ou qui supervise les tâches effectuées sur le site de production (par ex. un contremaître, un responsable, un superviseur d'équipe, etc.). Si aucun personnel de ce type n'est présent chez le producteur, le producteur doit lui-même savoir qu'il existe des critères du module complémentaire GRASP traitant de ce sujet et doit avoir mis en œuvre des mesures de protection. Il doit exister un enregistrement des mesures de protection mises en œuvre pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Pour la main d'œuvre fournie par des sous-traitants, il incombe au producteur de vérifier que ce point est conforme. En présence d'une non-conformité, le producteur doit documenter chaque point et inclure les mesures correctives prises.</p>	Exigence Mineure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>Preuve : l'évaluateur doit contrôler les enregistrements des instructions et la conformité de la main d'œuvre des sous-traitants.</p> <p>L'évaluateur doit demander et vérifier les informations concernant la main d'œuvre des sous-traitants pour le présent P&amp;C.</p>	
12.8	<p>Les travailleurs ont été informés du fait qu'ils doivent effectivement prendre leurs temps de pause/ jours de repos en haute saison.</p>	<p>L'expression « ont été informés » implique impérativement que les informations sont communiquées dans le planning hebdomadaire ou lors de la communication des instructions de travail de la journée.</p> <p>Pour la main d'œuvre fournie par des sous-traitants, il incombe au producteur de vérifier que ce point est conforme. En présence d'une non-conformité, le producteur doit documenter chaque point et inclure les mesures correctives prises.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit vérifier les méthodes de communication utilisées, et s'il est possible de mener de entretiens, il doit effectuer une vérification croisée entre les enregistrements et les déclarations des travailleurs.</p> <p>L'évaluateur doit demander et vérifier les informations concernant la main d'œuvre des sous-traitants pour le présent P&amp;C.</p>	Exigence Mineure

N°	Principe	Critères	Niveau
<b>13</b>	<b>PROCÉDURES DISCIPLINAIRES</b>		
13.1	Une procédure disciplinaire écrite est disponible.	<p>La procédure doit être simple et accessible à tous les travailleurs sous contrat, y compris à la main d'œuvre des sous-traitants.</p> <p>La procédure disciplinaire écrite doit inclure et détailler au moins les étapes suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Audience</li> <li>2. Décision</li> <li>3. Appel ou révision</li> <li>4. Décision finale (mesures correctives)</li> </ol> <p>La procédure doit être disponible dans la ou les langues principales des travailleurs et/ou sous forme de pictogrammes.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit s'assurer de l'existence d'une procédure écrite. L'évaluateur doit demander et vérifier les informations concernant la main d'œuvre des sous-traitants pour le présent P&amp;C.</p>	Exigence Majeure
13.2	Les travailleurs ont été informés des modalités de la procédure disciplinaire, y compris du fait qu'il est interdit de procéder à une retenue sur salaire à titre de mesure disciplinaire.	<p>L'évaluateur doit vérifier que les procédures ont été expliquées à tous les travailleurs. Une attention spéciale doit être accordée aux travailleurs qui ont signé des contrats à très courte durée.</p> <p>Pour se conformer au présent P&amp;C, il faut que :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La procédure ait été expliquée aux travailleurs.</li> <li>2. La procédure écrite soit accessible aux travailleurs.</li> </ol> <p>La main d'œuvre agricole des sous-traitants doit être informée de ces procédures en même temps que de ses missions et tâches sur le site de production et des exigences</p>	Exigence Mineure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>liées à l'exécution des activités sur le site de production du producteur.</p> <p>Des informations sur les procédures doivent impérativement être mises à disposition dans la ou les langues principales des travailleurs et/ou sous forme de pictogrammes (spécialement pour les travailleurs qui sont analphabètes), par ex. des panneaux installés sur l'exploitation, des documents remis directement aux travailleurs/sous-traitants (une preuve de la mise à disposition des documents doit être soumise).</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit vérifier les enregistrements des instructions (par ex. exactitude des contenus, liste des participants) et les informations données par les sous-traitants, le cas échéant. Les procédures applicables aux travailleurs saisonniers peuvent être indiquées dans les instructions de travail initiales.</p>	
13.3	Toutes les mesures disciplinaires prises au cours des 24 derniers mois font l'objet d'enregistrements.	<p>Les enregistrements doivent contenir des informations telles que le nom du travailleur, le problème disciplinaire et la solution trouvée, ainsi que les dates de début et de fin de procédure.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit vérifier les enregistrements relatifs aux mesures disciplinaires prises.</p>	Exigence Mineure

N°	Principe	Critères	Niveau
<b>14</b>	<b>SGQ GRASP</b>		
14.1	L'évaluation du SGQ du groupement de producteurs selon le module complémentaire GRASP prouve la bonne mise en œuvre du module complémentaire GRASP pour tous les membres du groupement de producteurs participants.	<p>Pour se conformer au présent P&amp;C, il faut que tous les points ci-après aient été contrôlés et déclarés comme étant conformes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La mise en œuvre du module complémentaire GRASP est incluse dans le SGQ GRASP du groupement de producteurs, basée sur les « Modalités générales GLOBALG.A.P. – Règles pour les groupement de producteurs et les producteurs multisites avec SGQ ».</li> <li>2. Un système a été mis en place pour informer et former régulièrement le personnel clé de chaque membre du groupement de producteurs sur les P&amp;C, sujets et problèmes liés au module complémentaire GRASP (par ex., formation du personnel de surveillance en matière de plan de lutte contre le travail des enfants).</li> <li>3. Toutes les étapes suivies dans le cadre du SGQ pour aboutir à la mise en œuvre du module complémentaire GRASP chez tous les membres du groupement de producteurs participants sont documentées.</li> <li>4. Il existe des preuves attestant du fait que le groupement de producteurs encourage tous les membres du groupement de producteurs participants à se conformer aux exigences du module complémentaire GRASP, et évalue les progrès et les problèmes rencontrés chaque année dans ce cadre.</li> <li>5. Un registre listant l'ensemble des producteurs utilisant des processus de production certifiés GLOBALG.A.P. et mettant en œuvre le module complémentaire GRASP est tenu à jour.</li> </ol>	Exigence Majeure

N°	Principe	Critères	Niveau
		<p>Pour chaque membre du groupement de producteurs, on y indique la date d'évaluation interne ainsi que le niveau de conformité atteint, toutes les non-conformités détectées en interne et lors des évaluations externes, ainsi que les mesures correctives prises pour résoudre les non-conformités.</p> <p>6. Il existe une procédure pour la mise en œuvre des mesures correctives résultant des évaluations internes précédentes pour tous les membres du groupement de producteurs.</p> <p>7. Il existe des preuves attestant de l'application de la procédure de mise en œuvre des mesures correctives résultant des évaluations internes précédentes pour tous les membres du groupement de producteurs.</p> <p>8. L'auditeur interne du groupement de producteurs est qualifié selon les règles générales du module complémentaire GRASP.</p> <p>Preuve : l'évaluateur doit vérifier le respect de chacune des exigences vis-à-vis du SGQ GRASP lors de l'audit du SGQ selon le référentiel IFA par l'OC. L'évaluateur doit demander des preuves documentées et effectuer une vérification croisée entre ces preuves et les critères correspondants de l'évaluation externe des membres du groupement de producteurs (c'est-à-dire, formation et informations en matière de plan de lutte contre le travail des enfants au niveau du membre du groupement de producteurs).</p>	

N°	Principe	Critères	Niveau
		Des preuves documentées attestant de réunions et d'entretiens avec les membres du groupement de producteurs en vue de passer en revue les progrès effectués doivent être soumises. La procédure de mise en œuvre des mesures correctives doit faire référence à l'existence de l'évaluation interne selon le module complémentaire GRASP et aux mesures correctives du membre du groupement de producteurs.	

### **Droits d'auteur**

© Copyright : GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH, Spichernstr. 55, 50672 Cologne, Allemagne. La copie et la diffusion de la présente documentation est autorisée uniquement sous une forme non modifiée.