

Document d'aide à la préparation d'un audit GRASP V2

Ce document vous aidera à préparer un audit GRASP V2.

Points d'intérêt :

Il est important de noter que pour le GRASP, les sous-traitants et les entrepreneurs qui emploient du personnel sur votre exploitation pour des activités liées à la culture (récolte, taille, lutte contre les parasites dans la zone de triage), ou à qui vous sous-traitez la transformation des produits, comme le stockage ou le triage, sont également inclus dans l'évaluation.

Vous devez évaluer vous-même le contractant ou le sous-traitant pour les activités menées dans votre exploitation et documenter cette évaluation en remplissant la liste de contrôle et en demandant au contractant de vous fournir des documents justificatifs. Si vous ne pouvez pas fournir ces documents, l'auditeur devra considérer les points de contrôle concernés comme non conformes. Il vous incombe de fournir à Certalent la preuve que les sous-traitants respectent les exigences du GRASP.

Si l'entrepreneur en question n'a pas de personnel, la signature d'une déclaration à cet effet suffit. Les sous-traitants qui disposent eux-mêmes d'une attestation GRASP ou d'un autre certificat social sont également agréés.

Pour obtenir une "lettre de conformité" ou une attestation GRASP, vous devez satisfaire à tous les points de contrôle de la liste de contrôle GlobalGAP IFA V6 relative à la santé, à la sécurité et au bien-être des employés. Cela correspond aux points de contrôle de la norme FV20.

En tant que producteur, vous avez la responsabilité de faire savoir aux visiteurs et aux sous-traitants qui viennent sur le site qu'il n'y a aucune tolérance pour les écarts liés à la politique des droits de l'homme de votre entreprise. Vous devez être en mesure d'en apporter la preuve (par exemple, un panneau d'information). Si vous détectez des violations dans votre entreprise, vous devez demander la cessation immédiate des activités dans les locaux de votre entreprise. Cette demande doit être documentée.

Les employés doivent être présents dans l'entreprise pendant l'évaluation GRASP.

Si vous avez une entreprise familiale sans employés externes, vous devez remplir les conditions requises pour les entreprises familiales. Seules les entreprises dans lesquelles les membres de la famille (parents, partenaires, sœurs/frères et enfants) effectuent l'ensemble du travail sont considérées comme des entreprises familiales. Les parents au deuxième degré ne sont pas inclus dans la définition d'une entreprise familiale. Si vous avez recours à un travailleur contractuel ou à un sous-traitant, vous n'entrez plus dans le champ des entreprises familiales, mais dans celui des entreprises détenues par leurs salariés.

Pour les entreprises familiales, les points de contrôle relatifs à la représentation des travailleurs, à la procédure de règlement des griefs, à l'accès à l'information sur la réglementation du travail, aux paiements, aux salaires, aux systèmes d'enregistrement des heures, aux horaires de travail et aux procédures disciplinaires ne s'appliquent pas. Les points de contrôle 4.2-4.5 Politique des droits de l'homme et 6.2-6.9 Conditions d'emploi ne sont pas non plus applicables.

GRASP ne peut pas être évalué pour les entreprises individuelles sans sous-traitants.

Les cartes ceuilletes ne peuvent plus être acceptées comme contrat dans le cadre de l'évaluation GRASP car elles ne contiennent pas toutes les informations demandées. Si vous souhaitez vous conformer aux règles du GRASP, vous devez préparer un document supplémentaire contenant toutes les informations requises (nom, adresse, nationalité, titre du poste, salaire horaire) et le signer avec l'employé.

Lisez attentivement la liste de contrôle et les explications complémentaires pour chaque point de contrôle afin de vous préparer à l'audit.

Vous devez préparer les documents suivants :

- Effectuez une auto-évaluation à l'aide de la liste de contrôle à un moment où les travailleurs sont présents. Notez des commentaires pour chaque point de contrôle que vous jugez non conforme.
- Consignez toute mesure corrective des non-conformités identifiées au cours de l'auto-évaluation.
- Élection/désignation d'un représentant des travailleurs ou autre forme de représentation des travailleurs + communication à tous les travailleurs.
- Le représentant des travailleurs est informé du contenu de son poste, de ses droits et de ses obligations.
- Enregistrement des réunions mensuelles sur des sujets liés au GRASP.
- Procédure de traitement des plaintes + communication de cette procédure aux employés.
- Registre des plaintes et des actions entreprises.
- Politique en matière de droits de l'homme (déclaration GRASP).
- Permis de travail des employés étrangers.
- Si vous travaillez avec une agence de placement, celle-ci doit être reconnue. Liste des agences de placement reconnues : <https://www.vlaanderen.be/erkenning-van-uitzendbureaus>
- Preuve de l'âge minimum des jeunes employés
- Liste de tous les employés de la saison/année civile en cours : type de contrat, statut de résidence, date de naissance, date d'entrée en service, date de licenciement le cas échéant. Pour les entreprises familiales, il s'agit d'une liste des membres de la famille qui coopèrent, qui peut également être orale.
- Liste des employés présents le jour de l'évaluation, y compris le type d'emploi et le statut de résidence.
- Enregistrement des heures de travail des employés : heures exactes de début et de fin de journée. Pour les entreprises familiales, le système indique au moins le nom, l'heure de début et de fin du travail quotidien du membre de la famille. Pour les entreprises familiales, le système indique au moins l'heure des pauses quotidiennes et les jours des pauses hebdomadaires, le cas échéant.
- Registres des pauses journalières, des pauses hebdomadaires et des congés effectifs de chaque salarié
- Réglementation du travail : heures de travail, congés.
- Preuve que les employés ont été informés de l'évaluation GRASP et de son contenu au moins deux jours avant l'audit (politique en matière de droits de l'homme, lignes directrices nationales en matière d'interprétation).
- Procédure disciplinaire écrite

Les documents d'aide standard tels que la politique en matière de droits de l'homme, la procédure de réclamation, etc. sont disponibles sur la plateforme en ligne de Certalent.