



Les Principes Respect de TFT pour les travailleurs



Introduction

Les principes Respect des travailleurs de TFT visent à fournir un cadre pour notre engagement avec les entreprises en matière de droits de l'homme. Initialement introduits en 2016, ces principes ont été revus en 2018 tenant compte de notre expérience et compréhension accrue. Les principes constituent la base sur laquelle nous encourageons les entreprises à dialoguer avec les travailleurs et les communautés. Leur application est adaptée au contexte dans lequel opère l'entreprise.¹

L'ambition de ce travail est de protéger et de respecter les droits des communautés et des travailleurs tout au long des chaînes d'approvisionnement.

Les Principes s'appliquent:

1. à l'entreprise, ses fournisseurs et sous-traitants directs et indirects.
2. à tous les travailleurs, y compris, contractuels, temporaires, sous-traités et migrants.
3. à tous les sites, même si leur application dans les petites plantations diffère.²

Ils sont conformes aux lois locales de nombreux pays et aux normes internationales, et reconnaissent et respectent la Déclaration universelle des droits de l'homme et les conventions fondamentales de l'OIT.³

1. L'entreprise souhaite obtenir une visibilité complète de sa chaîne d'approvisionnement et de ses effectifs.

La connaissance de la main-d'œuvre, sur site et hors site, directe et indirecte. Cela s'applique à tous les travailleurs, y compris ceux qui sont temporaires, sous-traités ou occasionnels, travailleurs à domicile et travailleurs familiaux.

2. Les travailleurs sont traités de manière égale et humaine.

La diversité est respectée. Aucune discrimination n'est autorisée, sur quelque base que ce soit, notamment la race, l'origine ethnique, le sexe, la religion, l'état médical, l'orientation sexuelle, l'opinion politique, la nationalité ou l'origine sociale. Aucune violence, abus et harcèlement, mental ou physique, ne surviennent sur le lieu de travail. Les politiques de l'entreprise favorisent l'égalité.

¹ Une série de directives Respect sera produite pour détailler ce qui est attendu sur les sites, par groupe de produits.

² Le document intitulé «Directives Respect pour les petits producteurs», qui sera publié prochainement, détaillera comment la mise en œuvre peut être adaptée en fonction de la taille du site.

³ Voir Annexe



3. Les droits, l'intérêt supérieur et le bien-être des enfants et des jeunes sont protégés.

Le travail des enfants n'est pas utilisé; l'entreprise prend les mesures appropriées pour empêcher l'utilisation d'une telle main-d'œuvre. Il y a une visibilité du travail familial et des mesures appropriées sont en place pour préserver le bien-être et l'intérêt supérieur des enfants. Lorsque des jeunes travailleurs sont engagés ou employés, des mesures appropriées sont prises pour les protéger.

4. Il n'y a pas de travail forcé, servitude pour dettes ou de main d'œuvre victime de la traite.

Les travailleurs sont employés de leur plein gré et tous les travailleurs ont un contrat signé et comprennent les termes et conditions de leur contrat. Ces conditions doivent respecter les normes fondamentales du travail, telles que le salaire minimum et les horaires de travail standard. Le droit à la libre circulation n'est en aucune façon limité. Lorsque des avances et des prêts sont utilisés, ils sont légaux, transparents, dans l'intérêt des travailleurs et les conditions de remboursement sont équitables.

5. Des pratiques de recrutement éthique sont en place. Toutes les pratiques de recrutement sont transparentes et équitables.

Tous les travailleurs comprennent leurs conditions de recrutement, ce qui leur est demandé et ont des documents écrits dans une langue appropriée. La société a mis en place un système de diligence raisonnable pour garantir que tous les tiers impliqués dans le recrutement (tels que les entrepreneurs de main d'œuvre ou les agences de recrutement) opèrent de manière légale et responsable.

6. La santé et la sécurité des travailleurs est garantie. De ce fait, les travailleurs ont accès à des conditions de vie sûres, sécurisées et hygiéniques.

Les travailleurs sont protégés contre les risques pour la santé et la sécurité au travail qui présentent un risque de blessure, de maladie ou de décès. Des dispositions sont prises en cas d'accident et de blessure. Tous les travailleurs ont accès à une assurance accident. Lorsqu'elles sont fournies par l'employeur, les conditions de vie sont sûres et hygiéniques et la santé des travailleurs est protégée. Un logement séparé pour les familles, les femmes célibataires et les hommes célibataires est fourni. Il y a un accès à l'eau potable et à des installations sanitaires pour tous les travailleurs.

7. Les salaires, les avantages et les heures de travail (y compris les heures supplémentaires) doivent au minimum satisfaire aux exigences légales.

Toutes les exigences légales nationales minimales sont respectées en ce qui concerne les salaires, les heures supplémentaires, les heures de travail, les heures supplémentaires et les avantages. Les heures supplémentaires ne sont effectuées que sur une base volontaire.



Les droits des travailleurs en matière de repos et de congé sont respectés. Les entreprises comprennent et travaillent à la mise en œuvre de normes internationales lorsque celles-ci sont supérieures aux exigences légales, y compris un salaire minimum vital.

8. L'accès aux recours est transparent et facilement accessible aux travailleurs.

Il existe un mécanisme de réclamation efficace, notamment la possibilité de déposer une plainte de manière anonyme sans crainte de récrimination ou de licenciement. Les travailleurs à tous les niveaux ont accès à des voies de recours.

9. La liberté d'association et le droit de négociation collective sont respectés pour tous les travailleurs.

Il existe un dialogue constructif et efficace entre les travailleurs et la direction. Tous les travailleurs, indépendamment de leur échelon ou de leur grade professionnel, ont le droit de constituer des syndicats de leur choix et de s'y affilier, et de négocier collectivement. Lorsque le droit à la liberté d'association et à la négociation collective est restreint par la loi, des moyens parallèles d'association et de négociation sont en place pour tous les travailleurs.

10. La santé, la sécurité et le bien-être des communautés autour des lieux de travail sont respectés.

Le processus de mobilisation des parties prenantes et le processus de règlement des griefs externes sont tous deux en place. L'impact sur les communautés est parfaitement compris. Dans la mesure du possible, une évaluation participative de l'impact social doit être réalisée et des efforts de prévention et de réparation sont entrepris pour réduire l'impact négatif sur les communautés.



Annexe:

Principe	Directives et Instruments des droits de l'homme
1. L'entreprise souhaite obtenir une visibilité complète de sa chaîne d'approvisionnement et de ses effectifs.	<p><u>The Universal Declaration of Human Rights (UDHR) - 1948</u></p> <p><u>International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights</u></p> <p><u>International Covenant on Civil and Political Rights</u></p> <p><u>United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights</u></p> <p><u>OHCHR: A Guide for Business How to Develop a Human Rights Policy</u></p> <p><u>United Nations Global Compact and OHCHR: A Guide for Integrating Human Rights into Business Management</u></p> <p><u>How to Do Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies, Global Compact Network Netherlands, Business & Human Rights Initiative</u></p>
2. les travailleurs sont traités de manière égale et humaine.	<p><u>Convention on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW)</u></p> <p><u>International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (ICERD)</u></p> <p><u>Convention 100 Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, 1951</u></p> <p><u>Convention 159 Vocational Rehabilitation & Employment (Disabled Persons), 1983</u></p> <p><u>Convention 111 Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1958</u></p> <p><u>Convention 183 Maternity Protection, 2000</u></p> <p><u>The Acas Statutory Code of Practice: Discipline and Grievance Procedures</u></p>
3. Les droits, l'intérêt supérieur et le bien-être des enfants et des jeunes sont protégés.	<p><u>Convention on the Rights of the Child</u></p> <p><u>Convention 182 the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour, 1999</u></p> <p><u>Convention 138 Minimum Age for Admission to Employment, 1973</u></p> <p><u>Recommendation 146 Minimum Age Recommendation, 1973</u></p> <p><u>ILO: Guidelines for Developing Child Labour Monitoring Processes</u></p> <p><u>ILO-IOE: Child Labour Guidance Tool for Business</u></p> <p><u>Impactt: Operational Procedures for Remediation of Child Labour in Industrial Contexts</u></p> <p><u>IFC: Good Practice Note In the Workplace and Supply Chain Addressing Child Labor</u></p>



<p>4. Il n'y a pas de travail forcé, servitude pour dettes ou de main d'œuvre victime de la traite.</p>	<p><u>Convention 29 Forced or Compulsory Labour, 1930</u></p> <p><u>Convention 105 the Abolition of Forced Labour, 1957</u></p> <p><u>International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families</u></p> <p><u>Sedex Global: Guidance on Operational Practice & Indicators of Forced Labour</u></p> <p><u>ILO: Standards on Forced Labour and The New Protocol and Recommendation at a Glance</u></p>
<p>5. Des pratiques de recrutement éthique sont en place. Toutes les pratiques de recrutement sont transparentes et équitables.</p>	<p><u>ILO: General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment</u></p> <p><u>Convention 181 Private Employment Agencies, 1997</u></p> <p><u>Convention 97 Migration for Employment Convention, 1949</u></p> <p><u>ICCR: Best Practice Guidance on Ethical Recruitment of Migrant Workers</u></p> <p><u>World Employment Confederation: Defining the Business Case: Ethical Recruitment</u></p>
<p>6. La santé et la sécurité des travailleurs est garantie. De ce fait, les travailleurs ont accès à des conditions de vie sûres, sécurisées et hygiéniques.</p>	<p><u>Convention 155 Occupational Safety and Health Convention, 1981</u></p> <p><u>Recommendation 164 Occupational Safety and Health, 1981</u></p> <p><u>OSHA Safety and Health Program Management Guidelines</u></p> <p><u>NHS: Workplace Health and Safety Standards</u></p> <p><u>Recommendation 115 Workers' Housing, 1961</u></p> <p><u>IFC and EBRD: Workers' accommodation: processes and standards</u></p>
<p>7. Les salaires, les avantages et les heures de travail (y compris les heures supplémentaires) doivent au minimum satisfaire aux exigences légales.</p>	<p><u>Convention 1 Hours of Work – Industry, 1919</u></p> <p><u>Convention 14 Weekly Rest – Industry, 1921</u></p> <p><u>Convention 102 Social Security - Minimum Standards, 1952</u></p> <p><u>Convention 131 Minimum Wage Fixing, 1970</u></p> <p><u>Recommendation 116 Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962</u></p> <p><u>Responsible Business Alliance: Working Hours/Days Off Guidance</u></p> <p><u>ILO: Minimum Wage Policy Guide</u></p>
<p>8. L'accès aux recours est transparent et facilement accessible aux travailleurs.</p>	<p><u>Recommendation 130 Examination of Grievances, 1967</u></p> <p><u>OHCHR: Access to Remedy for Business-Related Human Rights Abuses</u></p> <p><u>Australian Human Rights Commission: Good practice guidelines for internal complaint processes</u></p>



<p>9. La liberté d'association et le droit de négociation collective sont respectés pour tous les travailleurs.</p>	<p><u>Convention 87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organize, 1948</u></p> <p><u>Convention 98 the Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively, 1949</u></p> <p><u>Convention 135 Workers' Representatives, 1971</u></p> <p><u>OSCE and ODIHR: Guidelines on Freedom of Association</u></p> <p><u>ILO: Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO</u></p>
<p>10. La santé, la sécurité et le bien-être des communautés autour des lieux de travail sont respectés.</p>	<p><u>Convention 169 Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989</u></p> <p><u>IISD: Corporate Social Responsibility An Implementation Guide for Business</u></p> <p><u>IAIA: Social Impact Assessment Guidance for Assessing and Managing the Social Impacts of Projects</u></p>

