

# ARS1000 et la diligence raisonnable en matière de droits humains

Decembre 2024

## Lien entre la norme africaine pour le cacao durable et la directive européenne sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité

Cette note d'information explique comment les exigences de la norme régionale africaine sur le cacao durable concernant le travail des enfants et le travail forcé s'alignent sur la directive européenne sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité. Il donne un aperçu des actions pratiques que les entreprises peuvent mettre en œuvre pour aider les coopératives à respecter les exigences de l'ARS 1000-1.

### Qu'est-ce que l'ARS 1000 ?

[La norme africaine pour le cacao durable \(ARS\)](#), publiée en juin 2021 par l'Organisation africaine de normalisation (ORAN), vise à promouvoir la production de fèves de cacao durables. Cette initiative répond à la demande croissante de cacao durable de la part des pays consommateurs. La norme repose sur le principe de l'amélioration continue et aborde les aspects sociaux, économiques et environnementaux du cacao durable.

L'ARS comprend trois parties :

- ARS 1000-1 : Exigences relatives aux Systèmes de Management des Producteurs de cacao en tant qu'Entités/Groupes de Producteurs/Coopératives de Producteurs et à la Performance
- ARS 1000-2 : Exigences relatives à la Qualité et à la Traçabilité du Cacao
- ARS 1000-3 : Exigences relatives aux Systèmes de Certification du Cacao

Actuellement, la norme est en cours de déploiement en Côte d'Ivoire et au Ghana, où elle deviendra obligatoire. [La Côte d'Ivoire](#) et le [Ghana](#) ont élaboré et publié des guides opérationnels qui tiennent compte de leurs traditions, de leurs cultures, de leurs systèmes fonciers et de leurs cadres juridiques spécifiques. La Fondation International Cocoa Initiative (Fondation ICI) a participé étroitement à l'élaboration de la norme, en particulier de l'ARS 1000-1, et de ces guides opérationnels dans le cadre d'un processus de consultation des parties prenantes.

### Les points clés

L'ARS 1000-1 est conçue pour les groupes de producteurs et productrices et les coopératives, désignés sous le nom d'*entité reconnue*. Ces groupes devront se conformer à la norme afin d'être certifiés. En ce qui concerne les droits humains, la norme suit les principes de diligence raisonnable en matière de droits humains tels que décrits dans les Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits humains (UNGP), les Principes directeurs de l'OCDE relatifs au devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises et comme l'exige désormais les législations diligence raisonnable en matière de droits humains, telle que la [directive européen sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité](#) (EU CS3D).

Bien qu'étant aligné sur la nouvelle législation européenne, il est important de noter que le fait d'être certifié ARS 1000 ne veut pas dire qu'une entité peut prétendre à une conformité totale avec cette législation. Toutefois, en aidant les coopératives auprès desquelles elles s'approvisionnent à satisfaire aux exigences de l'ARS 1000-1, les entreprises peuvent mettre en œuvre les principes de diligence raisonnable afin d'identifier, de prévenir et de traiter les risques et les incidences en matière de droits de l'homme, y compris les enjeux de travail des enfants et le travail forcé. Les Systèmes de Suivi et de Remédiation du Travail des Enfants (SSRTE), les mécanismes de réclamation et d'autres outils peuvent aider à répondre à ces exigences.

## Le lien entre le devoir de vigilance, l'ARS1000-1 et les guides d'opérationnalité nationaux

### Devoir de diligence (UNGP, OECD, EUCS3D)

**Intégrer la diligence raisonnable en matière de droits humains dans les politiques et système de gestion de l'entreprise (y compris une cartographie des opérations)**

**Identifier les impacts négatifs potentiels et avérés sur les droits humains**

### Principales exigences de l'ARS 1000 -1

- Élaborer une politique et un plan d'action en matière de droits humains dans les 12 mois suivant l'enregistrement de l'entité, qui doivent :
  - Inclure le devoir de diligence afin d'identifier, de prévenir, d'atténuer et de rendre compte de la manière dont l'entité traite ses incidences sur les droits humains et des processus visant à remédier à toute incidence négative ou à sa contribution à ces incidences.
  - Spécifier la gestion des risques de travail des enfants et de travail forcé là où ils existent et contribuer à leur élimination.
  - Doit être mis en œuvre dans les cinq années suivant l'audit de certification initial.
- Établir et mettre en œuvre une politique sur le travail forcé, en veillant à ce que personne ne se retrouve à travailler sous la contrainte.

- Afficher une liste des activités dangereuses applicables et informer sur l'interdiction des travaux dangereux pour les enfants au sein des groupes de producteurs et productrices/coopératives et parmi les travailleurs et travailleuses salariées/agriculteurs et agricultrices enregistrées.
- Signaler immédiatement aux autorités compétentes les cas présumés de pires formes inconditionnelles de travail des enfants.
- Faire un inventaire des risques afin d'identifier les éventuels problèmes liés aux droits humains, y compris les problèmes liés aux droits de l'enfant. Un inventaire des risques doit permettre d'identifier les risques éventuels liés au travail des enfants et au travail forcé dans les plantations.

### Guide opérationnel - Ghana

- Mettre en œuvre une politique de gestion écrite sur l'engagement à respecter les droits humains. Cette politique doit être approuvée par les membres du groupe ou de la coopérative. Elle doit inclure le processus d'identification, de prévention, d'atténuation et de signalement de tout impact négatif sur les droits humains.

- Mettre en place des systèmes permettant d'identifier, de suivre et de remédier aux cas de travail des enfants, en particulier pour les producteurs et productrices à haut risque, par le biais d'évaluations des risques tous les 2,5 ans.

### Guide opérationnel- Côte d'Ivoire

- Mettre en œuvre des politiques qui respectent les droits humains et la dignité, y compris l'approvisionnement responsable, par exemple par le biais d'un code de conduite.
- Promouvoir l'interdiction du travail des enfants et l'élimination du travail forcé en garantissant un environnement de travail exempts de telles pratiques et en communiquant les lois pertinentes.

- Cartographier les risques en matière de droits humains dans la zone couverte

**Devoir de diligence  
(UNGP, OECD, EUCS3D))**

**Principales exigences de l'ARS 1000-1**

**Guide opérationnel- Ghana**

**Guide opérationnel - Côte d'Ivoire**

**Prévenir et minimiser les impacts négatifs potentiels, mettre fin aux impacts négatifs réels et en atténuer l'ampleur**

- Sur la base de l'inventaire des risques mentionné ci-dessus, entreprendre des actions pour prévenir, surveiller et remédier au travail des enfants, aux pires formes de travail des enfants et au travail forcé, liés aux activités dans les plantations et parmi les groupes/coopératives de producteurs et productrices et les travailleurs et travailleuses employées/agriculteurs et agricultrices enregistrés.
- Garantir la prévention de la discrimination, du harcèlement et des abus, notamment par le biais d'une mécanisme de réclamation tenant compte des spécificités de chaque sexe.

- Mettre en place un processus de prévention, d'atténuation, de remédiation et de reporting des incidences négatives en matière de droits humains.

- Prendre les mesures nécessaires pour prévenir et réparer les abus, l'exploitation ou les préjudices subis par les enfants, notamment en définissant des mesures disciplinaires à l'encontre des auteurs et en mettant en place des mécanismes de soutien psychosocial et économique pour les victimes.
- Mettre en place un système de correction ou de remédiation des cas et établir des relations avec les organisations de la société civile.

**Établir et maintenir une mécanisme de réclamation**

- Mettre en place des mécanismes pour obtenir un feedback, y compris des plaintes et des réclamations de la part des producteurs et productrices enregistrés ou des travailleurs et travailleuses agricoles employées/temporaires, le cas échéant.

- Établir des plans de travail annuels et un mécanisme de retour d'information/feedback pour faire remonter des plaintes et les réclamations. Les plans de travail et le retour d'information doivent être communiqués en interne.

- Mettre en place un mécanisme de réclamation

**Suivi de la mise en œuvre du devoir de diligence et ses résultats**

- Contrôler et mesurer les progrès réalisés dans la mise en œuvre du plan annuel (par le biais d'audits internes), revu par la direction générale tous les 12 mois afin de s'assurer qu'il reste adapté, adéquat et efficace.

- Contrôler les activités par rapport au plan de travail annuel et au cadre de suivi.

- Disposer d'un système de suivi tout au long de la chaîne de valeur/production.

**Communiquer publiquement les mesures de diligence raisonnable**

- Communiquer la politique et le plan de travail annuel au moins à tous les niveaux de l'entité reconnue.

- Communiquer la politique et le plan de travail annuel (principalement en interne).

- Communiquer les politiques et les procédures (principalement en interne).

## Implications pour les entreprises de cacao et de chocolat

Bien que l'ARS 1000-1 exige que les coopératives ou les organisations de producteurs et productrices établissent les coûts associés à la mise en œuvre et à la conformité à la norme, les coûts initiaux de mise en œuvre peuvent être progressivement récupérés grâce à un pourcentage de la prime obtenue lors de la vente de cacao produit de manière durable. En outre, la norme prévoit des dispositions contractuelles permettant au premier acheteur ou aux parties internes et externes concernées de récupérer tout ou une partie des investissements réalisés.

Conformément à la logique du devoir de diligence et la EU CS3D, les entreprises sont censées soutenir leurs partenaires commerciaux, en particulier les PME et les producteurs et productrices, en particulier par le biais d'un renforcement des capacités et d'un soutien financier : « Les entreprises devraient également fournir un soutien ciblé et proportionné à une PME qui est un partenaire commercial, si cela est nécessaire à la lumière des ressources, des connaissances et des contraintes de la PME, y compris en lui donnant accès à des possibilités de renforcement des capacités, de formation ou de mise à niveau des systèmes de gestion ou en facilitant un tel accès, et, lorsque le respect du code de conduite ou du plan de mesures correctives compromettrait la viabilité de la PME, en lui fournissant un soutien financier ciblé et proportionné, par exemple un financement direct, des prêts à taux d'intérêt réduit, des garanties quant au maintien de l'approvisionnement ou une aide à l'obtention d'un financement » (EU CS3D, para. 54). A ce titre, la Fondation ICI encourage ses entreprises membres à travailler en étroite collaboration avec leurs fournisseurs et coopératives afin de leur fournir les moyens techniques et financiers nécessaires pour répondre avec succès aux exigences de l'ARS 1000-1.

Les entreprises peuvent aider les coopératives et les organisations de producteurs et productrices à satisfaire aux exigences de l'ARS 1000-1 concernant le travail des enfants et le travail forcé en :

- ✓ **Mettant en place un Système de Suivi et de Remédiation du Travail des Enfants (SSRTE) au sein de leur chaîne d'approvisionnement.** En identifiant les enfants en situation de travail des enfants ou à risque de l'être et en leur apportant un soutien pour améliorer leur situation, les SSRTE aident les coopératives à satisfaire aux exigences de l'ARS 1000-1 en matière d'identification, de prévention, de suivi et de remédiation du travail des enfants.
- ✓ **Mise en place de mécanismes de réclamation pour lutter contre le travail forcé.** Les mécanismes de réclamation permettent aux producteurs et productrices d'exprimer leurs préoccupations en toute sécurité et offrent des remédiations à ceux dont les droits ont été affectés par les activités de l'entreprise. En contribuant à la mise en place de ces procédures, les entreprises peuvent aider les coopératives à satisfaire aux exigences de l'ARS 1000-1 en matière d'identification, de prévention et de traitement du travail forcé, ainsi qu'en matière de mise en place de mécanismes de réclamation.
- ✓ **Réalisation d'une évaluation des pratiques d'exploitation du travail les plus courantes** dans la chaîne d'approvisionnement afin d'identifier les pratiques exposant les travailleurs et travailleuses à un risque d'exploitation, de travail forcé et de traite des êtres humains, comme l'exige l'ARS 1000-1.
- ✓ **Soutenir les coopératives dans la conception et la mise en œuvre d'interventions visant à lutter contre les pratiques d'exploitation du travail les plus courantes.** En particulier :
  - ✓ Aider les coopératives à tenir des registres complets et à jour de tous les travailleurs et travailleuses de leurs producteurs et productrices enregistrées.
  - ✓ Mise à disposition de contrats écrits au niveau des coopératives/groupes de producteurs et productrices, dans une langue et un format que les travailleurs et travailleuses engagées comprennent.
  - ✓ Veiller à ce que les coopératives ou les groupements de producteurs et productrices fournissent gratuitement l'équipement de protection nécessaire aux producteurs et productrices et aux travailleurs et travailleuses salariées enregistrées qui travaillent dans des conditions dangereuses.

Le tableau suivant montre la façon dont les SSRTE et les mécanismes de réclamation peuvent aider les coopératives et les organisations de producteurs et productrices à répondre aux exigences de l'ARS 1000-1 concernant les droits humains, et en particulier le travail des enfants et le travail forcé.

## HRDD (UNGP, OECD, EUCS3D)

**Identifier les impacts négatifs potentiels et avérés sur les droits humains**

**Prévenir et minimiser les impacts négatifs potentiels, mettre fin aux impacts négatifs réels et en atténuer l'ampleur**

## Principales exigences de l'ARS 1000-1

→ Afficher une liste des activités dangereuses applicables

→ Procéder à un inventaire des risques afin d'identifier les éventuels problèmes liés aux droits humains, y compris les problèmes liés aux droits de l'enfant. Un inventaire des risques doit permettre d'identifier les risques éventuels liés au travail des enfants et au travail forcé

→ Entreprendre des actions pour prévenir, surveiller et remédier au travail des enfants, aux pires formes de travail des enfants et au travail forcé, en rapport avec les activités dans les plantations et parmi les groupes/coopératives de producteurs et productrices et les travailleurs et travailleuses employées/agriculteurs et agricultrices enregistrés.

## SSRTE

Les SSRTE sont un moyen d'identifier systématiquement les cas réels ou potentiels de travail des enfants dans les coopératives et les plantations de cacao, sur la base d'une liste d'activités dangereuses applicables.

Les SSRTE sont un moyen de :

- Sensibiliser, ce qui est l'un des moyens les plus efficaces de prévenir le travail des enfants.
- Identifier les enfants et les ménages grâce à des visites régulières.
- Soutenir les enfants, les ménages et les communautés pour remédier au travail des enfants.
- Effectuer un suivi des enfants afin de vérifier si les cas de travail des enfants ont pris fin ou si un soutien supplémentaire est nécessaire.

## Mécanismes de réclamation

Les mécanismes de réclamation sont un moyen d'identifier une série d'impacts sur les droits humains, y compris le risque de travail forcé.

Les mécanismes de réclamation sont un moyen de :

- Sensibiliser au travail forcé et à d'autres droits du travail.
- Permettre aux individus de signaler en toute sécurité et de manière anonyme leurs préoccupations et autres impacts négatifs, sans crainte de représailles ou de sanctions.
- Fournir un soutien ou un recours pour répondre aux préoccupations et atténuer les risques, par exemple par la résolution des litiges, la formalisation des contrats et la médiation.
- Promouvoir activement l'inclusion sociale des groupes défavorisés/minoritaires dans les procédures de règlement des réclamations.

HRDD (UNGP, OECD, EUCS3D)	Exigences pertinentes de l'ARS 1000-1	SSRTE	Mécanismes de réclamation
<p><b>Établir et maintenir un mécanisme de réclamation</b></p>	<p>→ Mettre en place des mécanismes pour obtenir un retour d'information, y compris des plaintes et des réclamations de la part des producteurs et productrices enregistrées ou des travailleurs et travailleuses agricoles employées/temporaires, le cas échéant. *</p>	<p>Les SSRTE permettent aux enfants, aux producteurs et aux productrices ainsi qu'aux travailleurs et travailleuses de faire part de leurs préoccupations au personnel des SSRTE.</p>	<p>Les mécanismes de réclamation permettent aux travailleurs et travailleuses, aux producteurs et productrices ainsi qu'à d'autres personnes de faire part de leurs réactions, de leurs plaintes ou de leurs réclamations sans craindre de représailles ou de sanctions.</p>
<p><b>Suivi de la mise en œuvre du devoir de diligence et ses résultats</b></p>	<p>→ Contrôler et mesurer les progrès réalisés dans la mise en œuvre du plan annuel</p>	<p>La base de données SSRTE permet de suivre l'efficacité du système en matière d'identification, de soutien et d'éradication du travail des enfants.</p>	<p>Les données relatives aux réclamations reçues et aux mesures prises constituent un moyen de contrôler l'efficacité.</p>
<p><b>Communiquer publiquement les mesures de diligence raisonnable</b></p>	<p>→ Communiquer la politique et le plan de travail annuel au moins à tous les niveaux de l'entité reconnue.</p>	<p>Les données de la SSRTE peuvent être utilisées dans les rapports réguliers des entreprises portant sur les mesures mises en œuvre et leur efficacité.</p>	<p>Les données issues des mécanismes de réclamation peuvent être utilisées pour rendre compte des mesures mises en œuvre et de leur efficacité.</p>

*\*L'ARS 1000-1 précise que "l'entité reconnue doit élaborer et mettre en œuvre un plan d'action visant à éradiquer toutes les formes de harcèlement et d'abus, y compris un mécanisme de réclamation sensible au genre avec un accès égal pour les femmes et les hommes. Dans le cadre du mécanisme de réclamation, il ne doit pas y avoir de rétribution ou de punition pour avoir dénoncé une injustice".*