



Document de politique générale

*Analyse contextuelle des travailleurs dans les
Organisations de Petits Producteurs
certifiées Fairtrade (Commerce Equitable) :
Production de cacao en Côte d'Ivoire et au Ghana ;
Production de bananes en Colombie, en République
dominicaine et au Pérou*

Chris N. Bayer, PhD
Elke de Buhr, PhD
William E. Bertrand, PhD

31 août 2020

Photo: Breaking cocoa pods at ECAKOG cooperative in Côte d'Ivoire / Credit: Stanislav Komínek



A. Résumé analytique

Notre étude centrée sur des Organisations de Petits Producteurs (OPP) dans cinq pays et portant sur deux cultures a constaté que tandis que Fairtrade (Commerce Equitable) améliore l'excellence de la production en mettant l'accent sur les standards, les programmes et les structures d'incitation au niveau des propriétaires de la production, il doit étendre sa portée afin d'inclure un facteur essentielle de la production : la main d'œuvre salariée. Notre recommandation principale est que Fairtrade (Commerce Equitable) doit tirer parti des agences de travailleurs intérimaires, du capital de connaissances et de l'expérience pour rehausser et améliorer les conditions de travail et de vie des personnes employées dans la production de bananes et de cacao dans les pays producteurs.

B. Méthodes

La présente étude a évalué les conditions de travail et de vie des personnes travaillant dans le secteur de la banane et du cacao, y compris la main d'œuvre salariée, chez des petits exploitants producteurs de cacao en Afrique de l'Ouest et de bananes en Amérique latine et dans les Caraïbes, qui font partie des organisations de producteurs de Fairtrade (Commerce Equitable). En particulier, nous avons étudié deux cultures dans cinq pays : le cacao au Ghana et en Côte d'Ivoire, et la banane en Colombie, en République dominicaine et au Pérou.

Depuis l'étude SOAS de 2014, les droits, la santé et la sécurité de la main d'œuvre salariée sont devenus une question de visibilité et de préoccupation accrue au sein de Fairtrade (Commerce Equitable). Notre évaluation opérationnelle incluait une enquête sur dix OPP de cacao et de bananes en vue de mieux comprendre la nature de la main d'œuvre salariée et les conditions sur le terrain. Grâce à des entretiens avec des répondants clés, l'étude visait aussi à prendre en compte les points de vue des employeurs sur la dynamique du travail et les bonnes pratiques internationales. En plus, nous avons interrogé des parties prenantes au niveau national et international sur leurs points de vue, y compris les représentants des secteurs du gouvernement, des ONG et des syndicats. En nous basant sur les résultats de la recherche, nous proposons un certain nombre de recommandations axées en particulier sur les améliorations du Standard 2019 sur les Organisations de Petits Producteurs (OPP).

Nb de personnes interrogées chez les travailleurs	Nb de répondants clés nationaux	Nb de répondants clés internationaux
300	74	13

Tableau 1: Nombre de personnes interrogées ayant contribué à l'étude

Le degré de cohérence entre les données recueillies à partir de sources multiples suggère que cette étude descriptive reflète fidèlement les conditions des OPP sondées. Toutefois, certaines limites de l'étude doivent être notées. Même si nous avons institué des procédures de randomisation au sein des populations de chaque OPP, nos résultats interprétés strictement ne représentent que les personnes sondées. Les généralisations sur toutes les OPP sondées ou toutes les OPP en général sont problématiques étant donné les petites tailles des échantillons sélectionnés.

Nos suggestions basées sur les résultats de l'étude représentent des domaines spécifiques dans lesquels nous pensons que Fairtrade (Commerce Equitable) devrait mettre au point une stratégie de réponse.

C. Principales conclusions

Les travailleurs dans le secteur de la banane en Amérique latine avaient en moyenne un niveau de vie plus élevé comparé aux producteurs de cacao en Afrique de l'Ouest. Les travailleurs latino-américains étaient plus susceptibles de déclarer qu'ils avaient accès à des sources fiables d'alimentation en eau et en électricité. Ils signalaient aussi moins fréquemment des pénuries de nourriture. Leur type d'emploi était également différent. Tandis que plus de la moitié des travailleurs dans le secteur du cacao interrogés en Afrique étaient des métayers, la plupart des travailleurs interrogés en Colombie et en République dominicaine étaient employés à temps plein, et la plupart des travailleurs au Pérou étaient des sous-traitants. En général, les personnes travaillant dans le secteur de la banane en Amérique latine étaient bien plus susceptibles d'avoir un contrat écrit que celles travaillant dans le secteur du cacao en Afrique. Les personnes travaillant dans le secteur de la banane en Amérique latine ont également rapporté travailler un plus grand nombre d'heures ; elles étaient plus susceptibles d'être payées pour effectuer un travail supplémentaire et elles gagnaient beaucoup plus. Les travailleurs latino-américains bénéficiaient également d'une meilleure protection de leurs droits de travailleurs. Ils profitaient fréquemment d'une représentation syndicale et rapportaient avoir plus fréquemment accès aux mécanismes de recours.

Les travailleurs en Amérique latine avaient également un meilleur accès aux équipements de protection individuelle (EPI) et aux équipements permettant une économie de main d'œuvre. Cela incluait des bottes de protection, des gants et un masque à gaz/nasal pour les pulvérisations. Contrairement aux producteurs de cacao en Afrique de l'Ouest, les personnes travaillant dans le secteur de la banane en Amérique latine avaient généralement accès gratuitement à cet EPI. Elles ont également rapporté plus souvent avoir reçu une formation sur la manière de rester en sécurité et d'utiliser l'équipement, et elles avaient un meilleur accès aux installations d'hygiène comme des douches.

Étant donné que les performances des producteurs étaient directement associées au traitement des travailleurs,¹ mis à part les risques d'atteinte à la réputation, il est de l'intérêt de Fairtrade (Commerce Equitable) de combler les lacunes révélées dans cette présente étude.

D. Principales recommandations

En nous appuyant sur les données collectées et en prenant en compte les recommandations spécifiques faites par les personnes interrogées de l'étude, voici les principales recommandations que nous soumettons à l'attention de Fairtrade (Commerce Equitable).

1. Liberté d'association / Négociation collective / Syndicalisation



Secrétariat, Standards, Réseaux de producteurs, OPP, FLOCERT

Notre recherche a révélé que les manifestations de liberté d'association et les négociations collectives étaient découragées ou interdites dans certaines des OPP étudiées. Le Standard des OPP Fairtrade (Commerce Equitable) doit être renforcé à cet égard afin de lutter contre cette situation.

¹ La recherche empirique montre que les cultures de travail positives sont plus productives. L'inverse est d'ailleurs tout aussi vrai : tout d'abord, « l'absentéisme des travailleurs désengagés étaient 37 % plus élevé, ils avaient 49 % d'accidents en plus, et les erreurs et les défauts augmentaient de 60 % » (Seppälä et Cameron, 2015). En effet, « les organisations avec de faibles scores d'engagement des employés »...« présentaient une productivité 18 % inférieure, une rentabilité 16 % inférieure et une croissance d'emplois 37 % inférieure ainsi que 65 % de baisse du cours de l'action au fil du temps » (ibid). Ensuite, les conditions de travail négatives vont de pair avec un renouvellement du personnel élevé : « La recherche montre que le stress sur le lieu de travail mène à une augmentation de presque 50 % des départs volontaires » (ibid). Le remplacement d'un seul travailleur coûte approximativement 20 % du salaire annuel de l'employé (Boushey et Glynn, 2012). En bref, investir dans le bien-être des travailleurs est réellement rentable. Il est en outre soutenu par la théorie des salaires basés sur le rendement.

2. Fonction des OPP



Secrétariat, Standards, Réseaux de producteurs, OPP

À des degrés divers, les OPP souffrent de lacunes qui ont des répercussions sur leur capacité à soutenir les audits, les formes élémentaires de diligence raisonnable en matière de droits humains et de l'environnement, la prestation des services de ressources humaines, ainsi que la gestion des problèmes de main-d'œuvre, y compris ceux qui affectent les relations professionnelles. À ces fins, il est nécessaire de mettre en œuvre un renforcement des capacités concerté au niveau des OPP.

3. Recrutement central



Secrétariat, Standards

Le modèle cuadrilla du Pérou, qui présente un recrutement central des travailleurs dans les OPP, sert de modèle à reproduire. Ce faisant, les relations de travail entre le producteur et la main d'œuvre salariée passerait à une relation plus officielle avec l'OPP. Fairtrade (Commerce Equitable) doit standardiser les conditions de travail au niveau des OPP en adéquation avec les Standards Fairtrade (Commerce Equitable).

4. Mécanismes de réclamations



Secrétariat, Standards, FLOCERT

Un canal dédié aux réclamations pour les travailleurs des OPP servirait d'outil de gestion et de contrôle de la qualité utile et donnerait à Fairtrade (Commerce Equitable) la possibilité de s'engager de manière préventive sur les problèmes avant qu'ils ne prennent des dimensions négatives.

5. Conditions de vie



Secrétariat, Standards, OPP

Fairtrade (Commerce Equitable) doit surveiller les conditions de vie des travailleurs lorsque les OPP ou les membres des OPP fournissent un logement dans le cadre de la rémunération du travailleur.

6. Appartenance et gouvernance des OPP



Secretariat, Standards, SPOs

Fairtrade (Commerce Equitable) doit reconnaître les positions légitimes de la demande de main d'œuvre par rapport à l'offre de main d'œuvre, notamment en soutenant des formes partagées de gouvernance d'entreprise, y compris la codétermination.

7. Mécanismes de vote des OPP



Secrétariat, Standards, OPP, FLOCERT

Des mécanismes de vote internes et transparents des OPP doivent être institués et soutenus par Fairtrade (Commerce Equitable).

8. Fréquence des blessures



Secrétariat, Standards, OPP

Pour faire face à la fréquence des blessures, la formation de Comités de Santé et de Sécurité, en partie dirigés par des travailleurs, doit être obligatoire pour chaque OPP.

9. EPI



Secrétariat, Standards, OPP

Étant donné que le critère 3.3.34 est soumis au seuil d'un « nombre significatif de travailleurs / 10 travailleurs », il est possible que des milliers de travailleurs ne soient toujours pas équipés des EPI professionnels de base.

10. Audits FLOCERT



FLOCERT

Pour enregistrer les incidents de non-respect des dispositions relatives aux droits du travail de Fairtrade (Commerce Equitable), les auditeurs FLOCERT doivent être équipés des méthodes d'audit spécifiques au travail et suivre une formation spécialisée.

11. « Nombre significatif de travailleurs / 10 travailleurs »



Secrétariat, Standards, FLOCERT

Le concept central de « nombre significatif de travailleurs » / « 10 travailleurs » doit être revisité d'un point de vue des droits humains et des droits du travail afin de s'assurer que des exigences minimales s'appliquent à tous les travailleurs. Le fait que le seuil permette à un producteur d'utiliser des équivalences de 15 600 heures par an expose un grand nombre de travailleurs réguliers à une perte des droits de base et à un risque inacceptable.

12. Contrats verbaux



Secrétariat, Standards, OPP

Un grand nombre de personnes interrogées ont rapporté que, en cas de conflits, la pratique des contrats verbaux était défavorable au travailleur salarié. Les contrats écrits doivent être stipulés.

13. Officialisation



Secrétariat, Réseaux des producteurs, OPP

L'officialisation, qui a été considérée par la plupart des répondants clés comme étant associée à des coûts économiques importants pour Fairtrade (Commerce Equitable), les employeurs et les membres des OPP, était cependant perçue comme dans l'intérêt fondamental de Fairtrade (Commerce Equitable).

14. Agences de recrutement



Secrétariat, Standards

Les contrats entre les agences de recrutement et les OPP assortis de conditions spécifiques concernant les droits des travailleurs sont recommandés. En outre, l'identité, le lieu, etc. des « clients » d'une agence de recrutement doivent être signalés à Fairtrade (Commerce Equitable).

15. Registre des travailleurs et modélisation



Secrétariat, Standards, Réseaux des producteurs, OPP, FLOCERT

Fairtrade compte 1,1 million de petits exploitants agricoles dans son système. Pourtant, Fairtrade (Commerce Equitable) ne sait pas combien de travailleurs salariés, en retour, aident ces producteurs. Il est conseillé à chaque OPP de tenir un registre des travailleurs, en prenant également en compte le type de travailleur. Cela constituerait un composant intégral d'un système d'information de gestion fonctionnel, qui documenterait et guiderait les actions de Fairtrade (Commerce Equitable) à l'échelle mondiale et fournirait des données en temps quasi réel sur les producteurs et les travailleurs dans l'ensemble de la population de producteurs. L'utilisation appropriée des technologies de communication modernes rend un tel effort réalisable et rentable.

Nous suggérons que Fairtrade (Commerce Equitable) combine le résumé des conclusions du rapport à une stratégie de réponse ou à des actions spécifiques.

L'intégralité du rapport contient plus de détails et d'explications pour chaque recommandation.

Works Cited

Boushey, H., & Glynn, S. J. (2012). There Are Significant Business Costs to Replacing Employees. Center for American Progress. <https://www.americanprogress.org/issues/economy/reports/2012/11/16/44464/there-are-significant-business-costs-to-replacing-employees/>

de Buhr, E. et al. (2020). Contextual Analysis of Workers in Fairtrade certified Small-scale Producer Organizations: Cocoa Production in Côte d'Ivoire and Ghana; Banana Production in Colombia, the Dominican Republic and Peru. Fairtrade International.

Seppälä, E., & Cameron, K. (2015). Proof That Positive Work Cultures Are More Productive. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2015/12/proof-that-positive-work-cultures-are-more-productive>