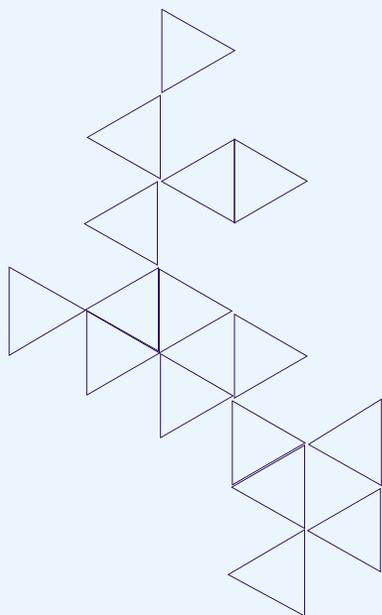




Responsabilité Sociale des Entreprises et Travail Décent



Ce projet est soutenu
par l'Union Européenne



Aperçu de l'atelier



Explorer les **outils et ressources** pour la promotion du **travail décent** et des **pratiques d'entreprises responsables et durables**



Comprendre les **différents rôles** des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs et du secteur privé, afin de maximiser les impacts positifs des entreprises et des investissements sur le développement économique et social.



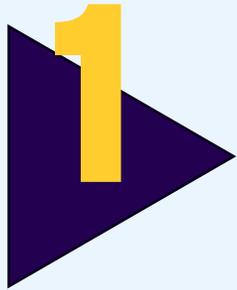
Comprendre les **tendances
legislatives et normatives**
concernant la diligence
raisonnable à travers des
exemples de directives
Européennes et législations
nationales



Identifier les **principaux risques et défis dans le secteur agro alimentaire** concernant le travail des enfants, travail forcé, santé et sécurité au travail, non-discrimination, liberté syndicale et négociation collective



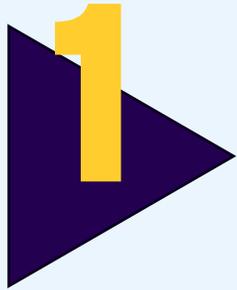
En savoir plus sur les
bonnes pratiques de la
diligence raisonnable en
matière de droits
humains, à travers
d'exemples d'entreprises



Mercredi 5 Juin



Jeudi 6 Juin



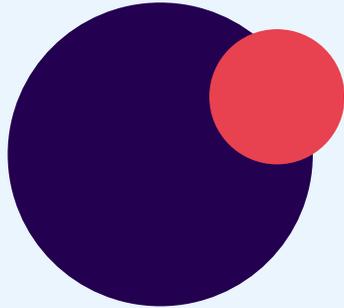
Mercredi 5 Juin

- ▶ Le rôle des entreprises dans la promotion du travail décent
- ▶ Des lignes directrices aux outils d'auto-évaluation, quels outils de diligence raisonnable pour les entreprises du secteur agro-alimentaire ?
- ▶ Pilules de travail décent
- ▶ Vent du Changement - Introduction



Jeudi 6 Juin

- ▶ Principes Fondamentaux et Droits au Travail – quel intérêt pour les entreprises ?
- ▶ Quelles plateformes et outils de durabilité pour les entreprises, présentation et démonstration en direct
- ▶ Vent du Changement – Jeu d'Entreprise Responsable
- ▶ Conclusion et remise des certificats



Le rôle des entreprises dans la promotion du travail décent



Ce projet est soutenu par l'Union Européenne



Quelle définition correspond à
quel terme ?

Travail décent

un travail productif pour les femmes et les hommes dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine

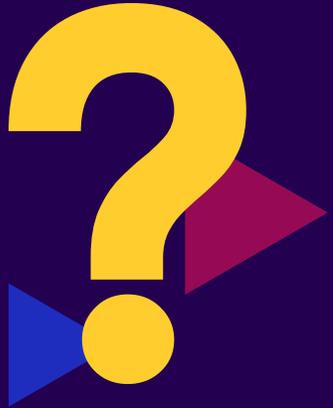


Responsabilité Sociale des Entreprises

*La prise en compte par les
entreprises des enjeux
environnementaux, sociaux,
économiques et éthiques
dans leurs activités.*

Diligence Raisonnable

Le processus par lequel les entreprises identifient, évaluent, préviennent, atténuent et rendent compte de la manière dont elles traitent les effets négatifs réels et potentiels de leurs propres activités, de leurs filières et de leurs autres relations d'affaires.



Quel rôle pour les entreprises?

Les entreprises



**Au coeur de
l'agenda pour le
travail décent**



Création d'emploi



**Contribution à la
protection sociale**



**Intération entre travailleurs et
employeurs**

**2 emplois sur 3
sont dans les
petites
entreprises**

**L'application des
normes internationales
du travail demande une
action de la part des
entreprises**



Des lignes directrices aux outils d'auto-évaluation, quels outils de diligence raisonnable pour les entreprises du secteur agro-alimentaire ?



Pascal Liu

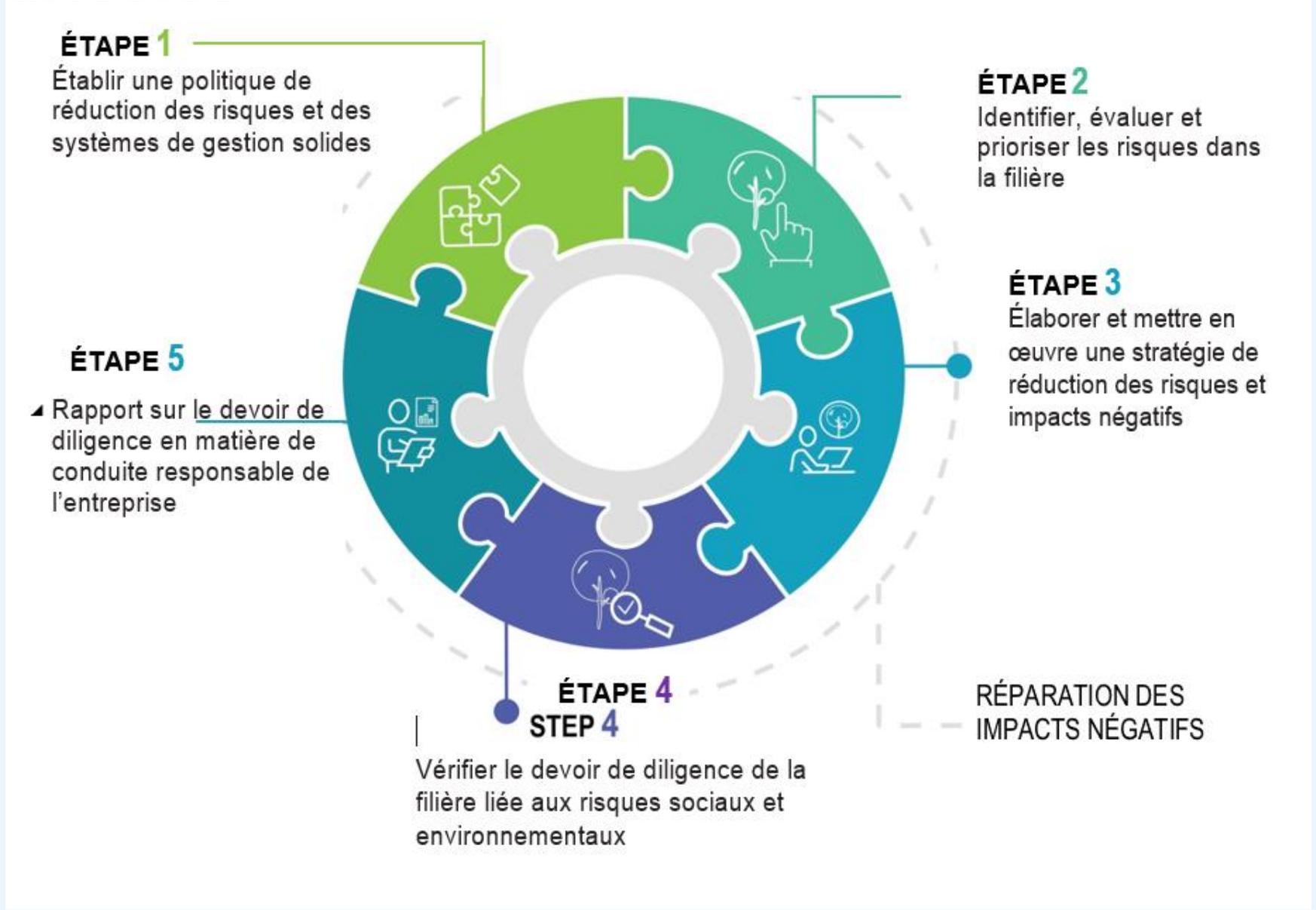
Économiste Principal

FAO

Le devoir de diligence dans les filières agricoles

- Le “devoir de diligence” désigne le processus par lequel les entreprises **identifient, évaluent, préviennent, atténuent et rendent compte** de la manière dont elles traitent les effets négatifs réels et potentiels de leurs propres activités, de leurs filières et de leurs autres relations d'affaires.
- En faisant un effort concerté pour réduire les impacts négatifs de leurs activités, les entreprises peuvent contribuer à faire progresser les normes du travail et les droits de l'homme, et à réduire les impacts environnementaux.

Le cadre du devoir de diligence dans les filières agricoles



Guide OCDE-FAO pour des filières agricoles responsables

La FAO et l'OCDE ont élaboré ce guide pour **aider les entreprises**:

- à **respecter les standards existants** de conduite responsable des entreprises et
- à exercer leur **devoir de diligence** dans les filières agricoles
- afin de faire en sorte que **leurs activités n'entraînent pas d'impacts négatifs** et contribuent au **développement durable**.

Publié en 2016 après 4 ans de concertations

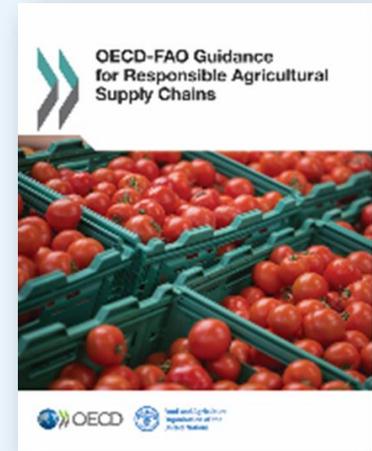
Référence mondiale en matière de devoir de diligence et de conduite responsable des entreprises dans le secteur agro-alimentaire.



Guide OCDE-FAO pour des filières agricoles responsables

Le Guide comprend :

- **Un modèle de politique d'entreprise** qui présente le contenu des standards existants à observer pour bâtir des filières agricoles responsables.
- **Un cadre pour l'exercice du devoir de vigilance basé sur les risques** qui décrit les cinq étapes que les entreprises doivent suivre pour identifier, évaluer et atténuer les impacts négatifs de leurs activités et pour rendre compte de la manière dont elles y répondent.
- **Une description des principaux risques** auxquels les entreprises sont confrontées et des mesures d'atténuation de ces risques.
- Des orientations concernant l'engagement des peuples autochtones.



Certifications environnementales et sociales et conformité au Guide OCDE-FAO

« Si mon entreprise est déjà certifiée à certaines normes environnementales et sociales, est-elle conforme au guide OCDE-FAO? »

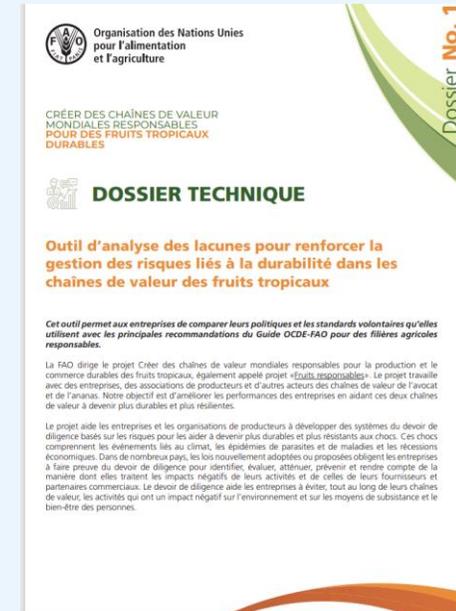
Un **outil pratique** pour mesurer l'écart

Les normes volontaires de durabilité sont souvent utilisées par les entreprises qui cherchent à gérer les risques et à se conformer aux exigences des marchés internationaux.

Toutefois, leur utilité dans le cadre du devoir de diligence dépend aussi en partie de leur degré d'alignement sur les attentes et les réglementations internationales.

Pour aider les entreprises à effectuer une première analyse de cet alignement, le guide d'analyse des lacunes se compose **d'un manuel écrit et d'un outil Excel.**

L'outil d'analyse des lacunes **aide les entreprises à comparer les normes et les politiques qu'elles utilisent avec les principales recommandations du Guide OCDE-FAO.**



Certifications environnementales et sociales et conformité au Guide OCDE-FAO

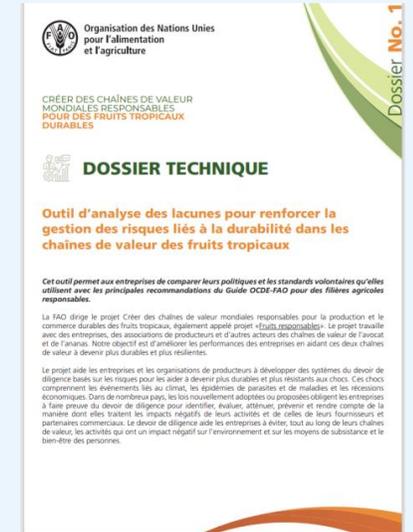
L'outil d'analyse des lacunes est **gratuit, facile et rapide** à utiliser.

Une fois téléchargé, il fonctionne complètement hors-ligne et ne nécessite pas de connexion internet.

Les résultats ne sont accessibles qu'à l'entreprise qui utilise l'outil, ce qui garantit une **confidentialité totale**.

En réalisant l'analyse des lacunes, l'entreprise obtiendra:

- une **vue générale des forces et des faiblesses** de ses politiques internes et des normes appliquées;
 - des **conseils** pour prioriser les domaines à améliorer ; et
 - des **idées pratiques** sur la manière dont elle peut exercer le devoir de diligence.
- [Gap Analysis Tool | FAO | Food and Agriculture Organization of the United Nations](#)





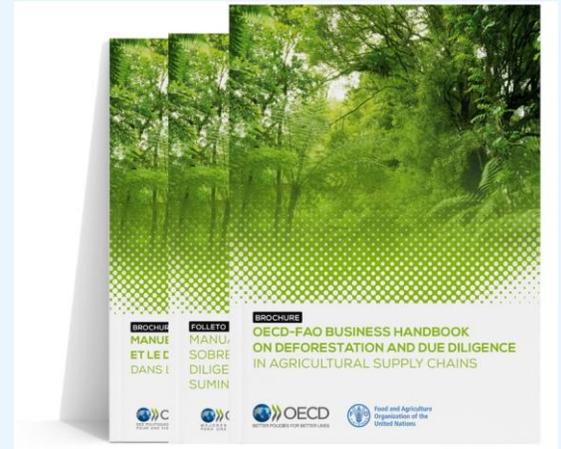
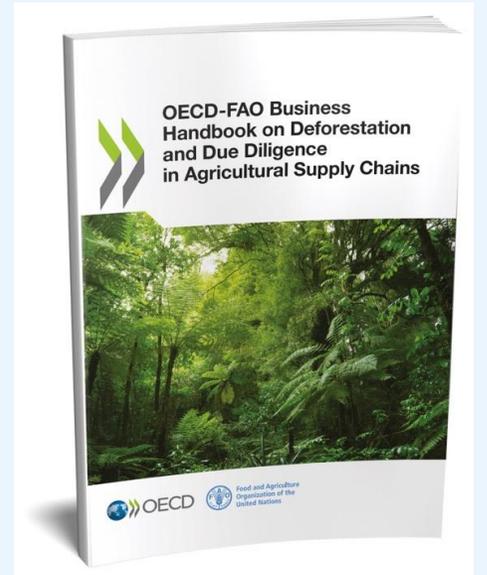
GUIDE OCDE-FAO SUR LA DÉFORESTATION ET LE DEVOIR DE DILIGENCE DANS LES FILIÈRES AGRICOLES

Il vise à aider les entreprises:

- à intégrer les considérations relatives à la déforestation et à la dégradation des forêts dans leur devoir de diligence et leurs efforts d'approvisionnement responsable,
- à adopter une approche globale du risque de déforestation et des résultats positifs pour les forêts.

Propose des conseils pratiques le long de la filière

Disponible en français, anglais, espagnol, portugais et Bahasa



Supported by the



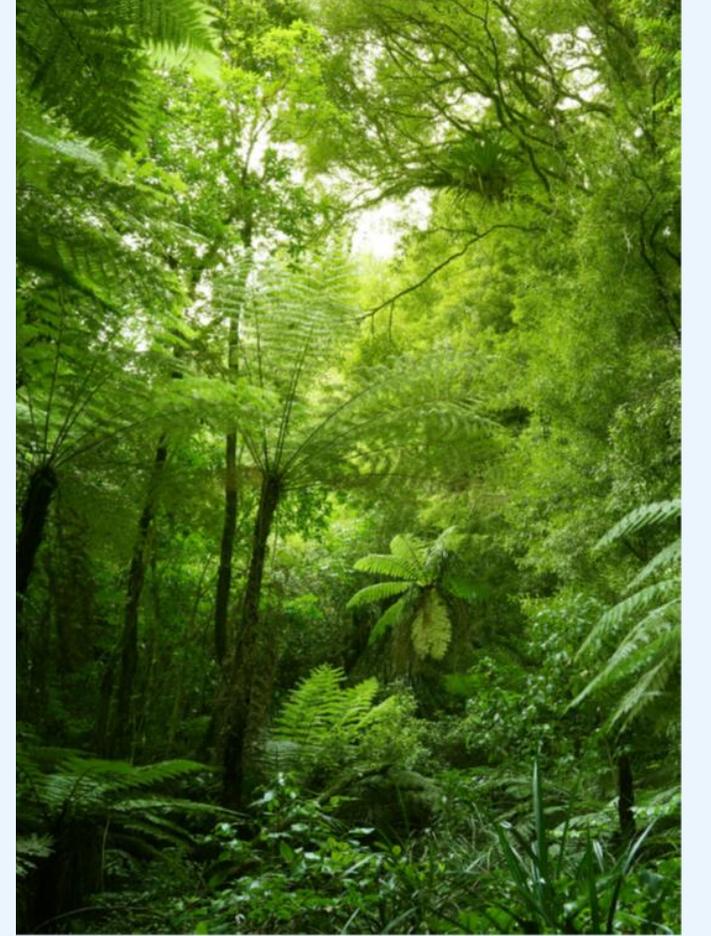
Implemented by



Merci!

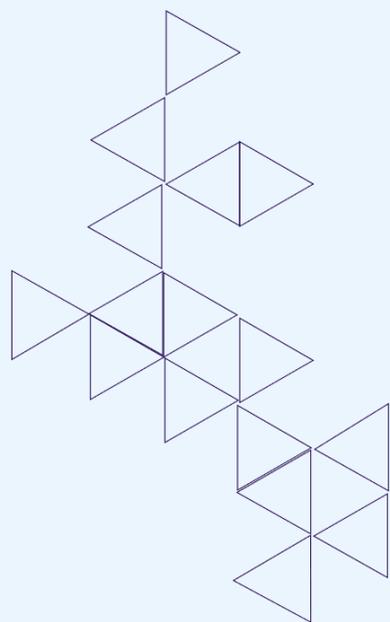
شُكْرًا جَزِيلًا

[OECD-FAO Guidance for Responsible
Agricultural Supply Chains
Responsible Business Conduct \(RBC\) in
Agriculture](#)
responsible-business-conduct@fao.org





Questions réponses



Pilules de Travail Décent

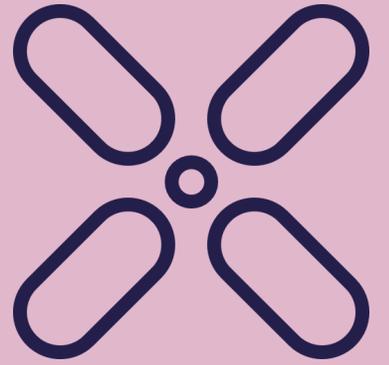
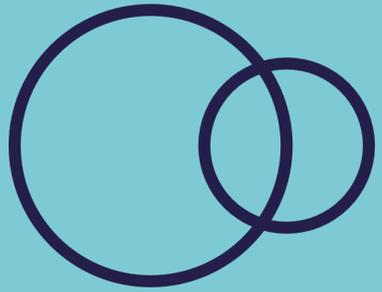
Carlo Maria Delà - CIFOIT

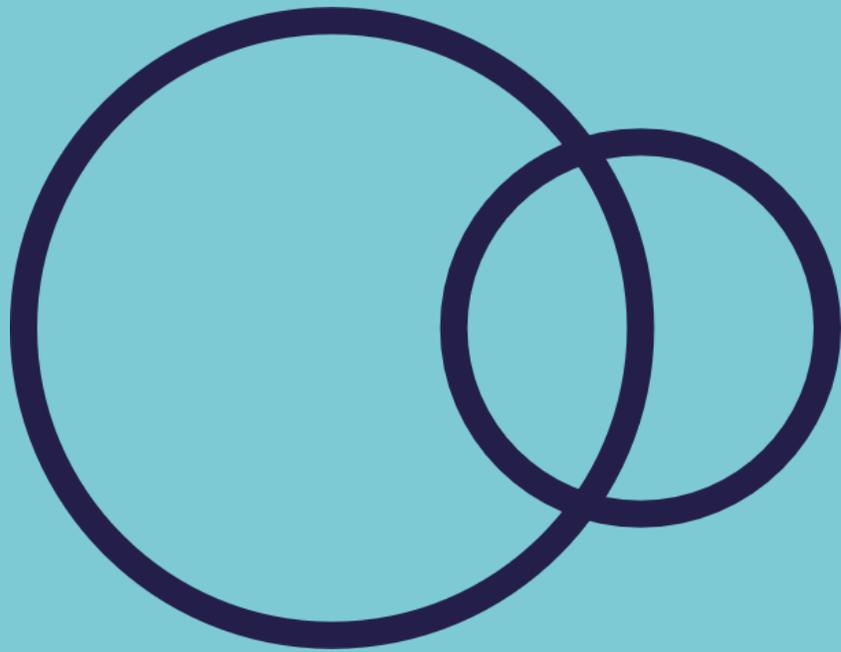


Ce projet est soutenu par l'Union Européenne



Travail décent





**Non-
Discrimination**

Toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession

Toute **distinction, exclusion ou préférence fondée** sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine pour **effet** de détruire ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession

7 BASES INTERDITES
Autres possibles

FAIT OU ACTION
(ex. isolation, différentiation, favoritisme)
Intentionnelle ou involontaire

EFFETS NÉGATIFS
Sur l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. Découlent à la fois des lois et des pratiques.

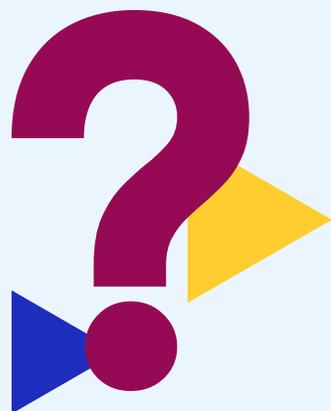
RELIGION

GENRE

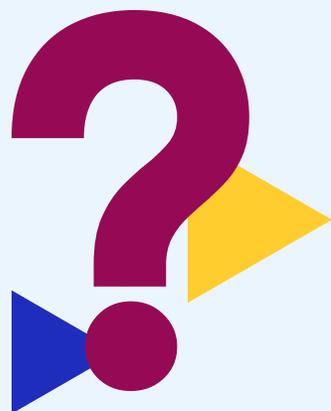
**ORIGINE
SOCIALE**

ÂGE

**OPINIONS
POLITIQUES**



**Une annonce pour un poste vacant
au sein d'un corps de pompiers local
se lit comme suit : « Nous
recherchons des candidats de sexe
masculin âgés de 21 à 40 ans ».**



Un directeur d'usine informe le personnel que les travailleurs ont la possibilité de suivre une formation au leadership et que ceux qui réussissent particulièrement bien peuvent être promus au poste de superviseur de l'usine. La formation aura lieu l'après-midi après le travail.

DISCRIMINATION DIRECTE

La discrimination est **directe** lorsque des règlements, des lois et des politiques excluent ou désavantagent explicitement des travailleurs sur la base de caractéristiques telles que l'opinion politique, la situation matrimoniale ou le sexe.

Limiter expressément les opportunités aux membres de certains groupes :

Femme comptable recherchée, 40-45 ans.....

Exclure expressément les membres de certains groupes.

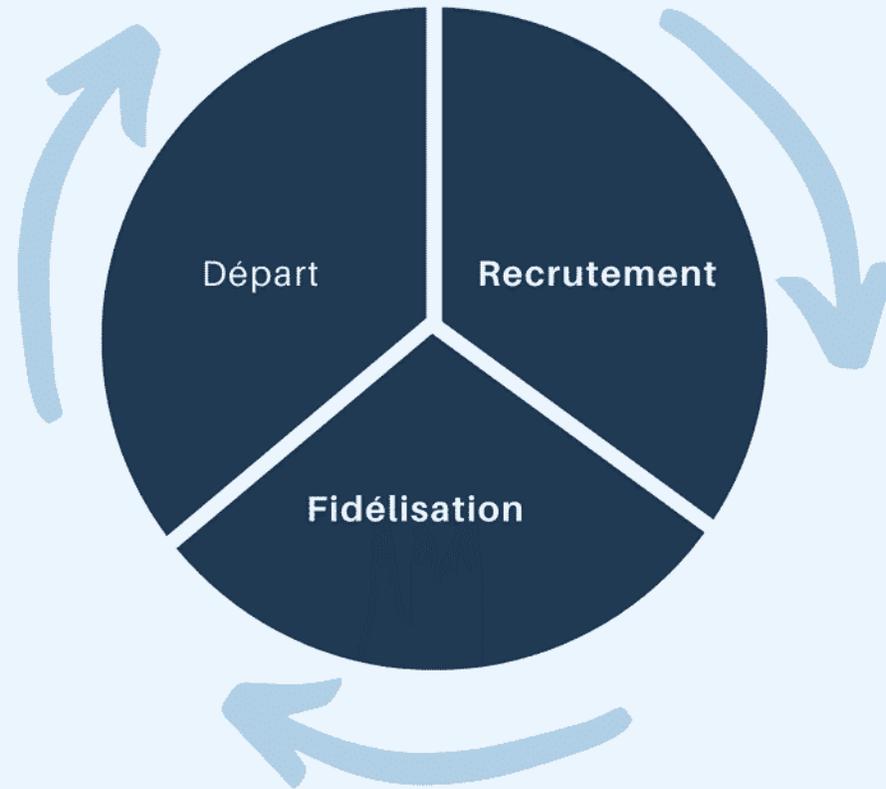
DISCRIMINATION INDIRECTE

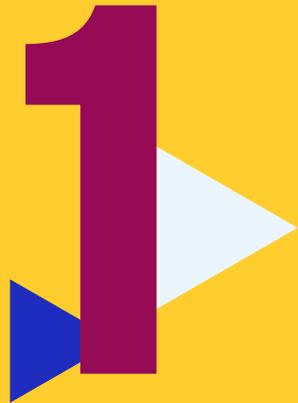
La discrimination **indirecte** se réfère à des situations, des mesures ou des pratiques apparemment neutres mais qui, en fait, ont un impact négatif sur les personnes d'un certain groupe.

Situations, réglementations ou pratiques apparemment neutres qui entraînent un traitement inégal de certaines personnes ou de certains groupes :

*« ...doit être de langue maternelle anglaise
"..."....la formation aura lieu l'après-midi « ... ».*

Le cycle de vie des employés





Exception justifiée

Différence de traitement
fondée sur les exigences
inhérentes à un emploi donné

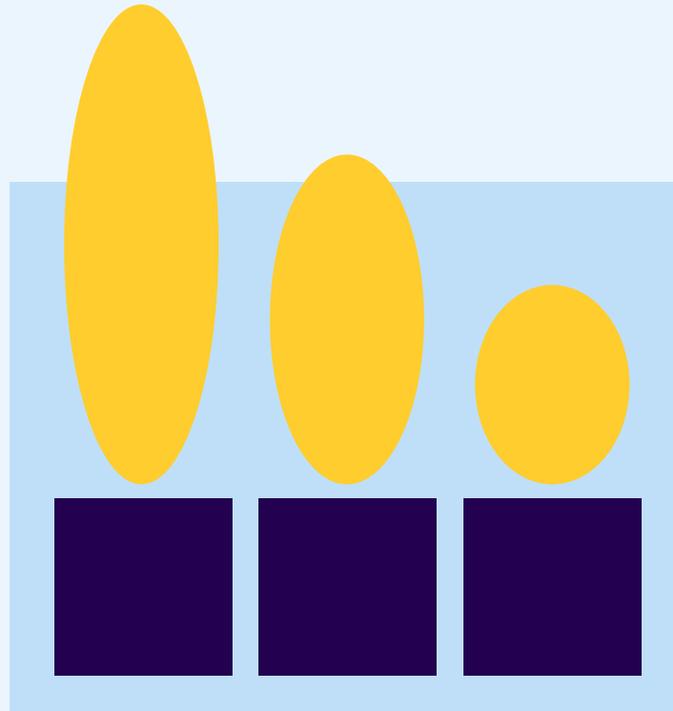


Exception justifiée

Mesures spéciales de
protection ou assistance

Égalité ou équité ? Mesures spéciales

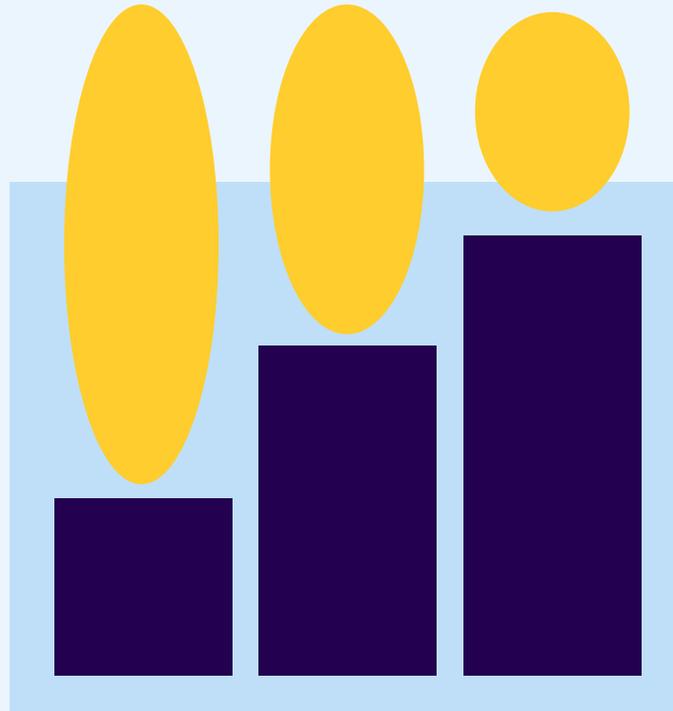
ÉGALITÉ



Fonctionne
seulement si on
commence de
manière égale

Égalité ou équité ? Mesures spéciales

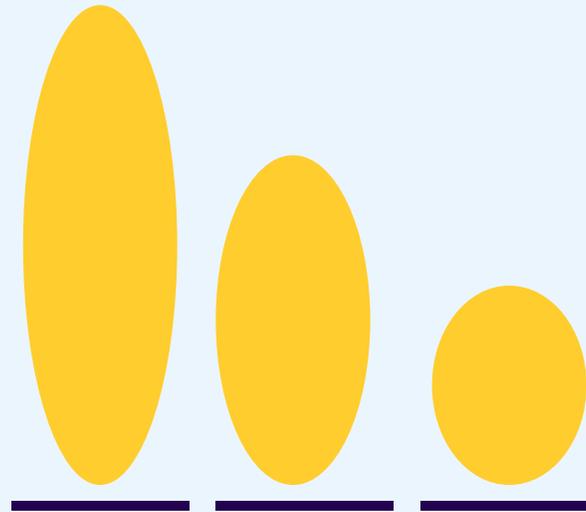
ÉQUITÉ



Mesures
spécifiques
pour arriver à
l'égalité

Égalité ou équité ? Mesures spéciales

INCLUSION

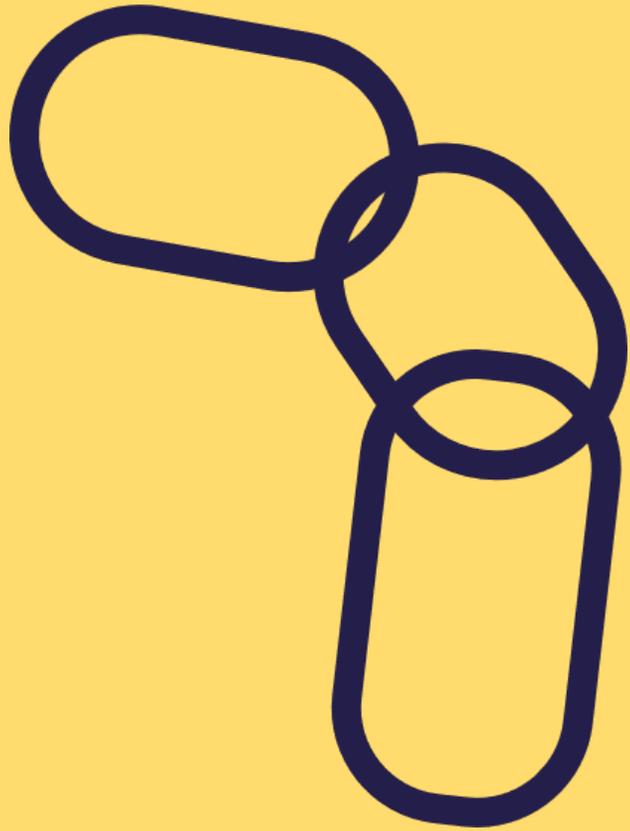


Changement
systémique



Exception justifiée

Mesures concernant les
personnes soupçonnées ou
impliquées dans des activités
préjudiciables à la sécurité de
l'État



Travail Forcé



27,5

millions

**d'hommes, de femmes et
d'enfants sont aujourd'hui
soumis au travail forcé.**



90%

**des victimes sont exploitées
dans l'économie privée.**

150
milliards

**de dollars américains en
recettes totales**



**Tout travail ou service
exigé d'un individu sous la
menace d'une peine
quelconque et pour lequel
ledit individu ne s'est pas
offert de plein gré**

*(Convention n° 29 de l'OIT sur le travail
forcé, 1930).*

MENACE D'UNE PEINE

Sanction pénale (ex arrestation ou prison)

Suppression des droits (ex refus de payer un salaire ou interdiction de voyager)

Menaces de représailles peuvent être flagrantes mais aussi subtiles (ex menace de dénoncer aux autorités)

ABSENCE DE CONSENTEMENT

Pressions externes ou indirectes (ex retenue du salaire comme remboursement d'un prêt, absence de salaire, saisie des documents)

Principe de consentement mutuel des parties contractantes: les deux doivent pouvoir quitter la relation de travail

Tout emploi ou
service

Sous la menace
d'une peine

Un individu

Volontairement

Formes communes de travail forcé

**TRAITES DE
PERSONNES**

**LA COERCITION DANS
L'EMPLOI PAR LE
RECOURS À LA FORCE,
À LA VIOLENCE, À
L'INTIMIDATION, ...**

**LE TRAVAIL FORCÉ
INDUIT PAR LA DETTE**

TRAVAIL EN PRISON

**HEURES
SUPPLÉMENTAIRES**

Secteurs à risque



AGRICULTURE, SYLVICULTURE ET PÊCHE

CONSTRUCTION

EXPLOITATION MINIÈRE ET FORESTIÈRE

TRANSPORT

TEXTILE

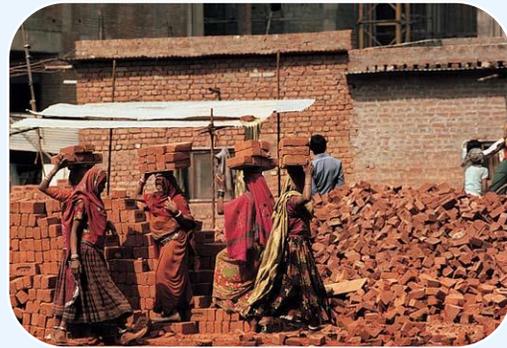
ENTRETIEN

TRANSFORMATION D'ALIMENTS

Travailleurs Vulnérables



Informalité



Groupes des
classes sociales
inférieures



Travailleurs
migrants



Jeunes/femmes

Indicateurs de travail forcé

Abus de
vulnérabilité

Tromperie

Restriction des
mouvements sur
le lieu de travail ou
déménagement

Isolement

Violence physique
et sexuelle

Intimidation et
menaces

Rétention de
documents
d'identité

Retenue de salaire

Servitude pour
dettes

Conditions de vie
et de travail
abusives

Heures
supplémentaires
excessives



Évaluons les risques



**AUCUN
PROBLÈME LIÉ AU
TRAVAIL FORCÉ**



**ATTENTION. CELA
POURRAIT
DEVENIR
PROBLÉMATIQUE**



**ACTION
IMMÉDIATE.
RISQUE ÉLEVÉ
DE TRAVAIL
FORCÉ**

Les travailleurs ne sont pas
toujours payés régulièrement



**AUCUN
PROBLÈME LIÉ AU
TRAVAIL FORCÉ**



**ATTENTION. CELA
POURRAIT
DEVENIR
PROBLÉMATIQUE**



**ACTION
IMMÉDIATE.
RISQUE ÉLEVÉ
DE TRAVAIL
FORCÉ**

Le contrat de travail est rédigé dans une langue que les travailleurs ne comprennent pas.



**AUCUN
PROBLÈME LIÉ AU
TRAVAIL FORCÉ**

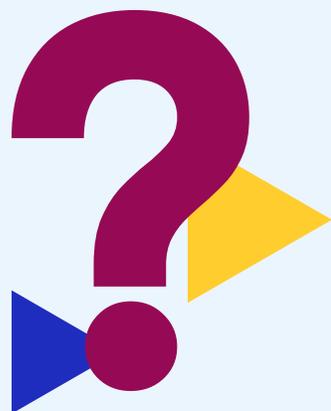


**ATTENTION. CELA
POURRAIT
DEVENIR
PROBLÉMATIQUE**



**ACTION
IMMÉDIATE.
RISQUE ÉLEVÉ
DE TRAVAIL
FORCÉ**

L'employeur retient les documents d'identité/passeports des travailleurs



Que peuvent faire les entreprises ?



Ce projet est soutenu par l'Union Européenne

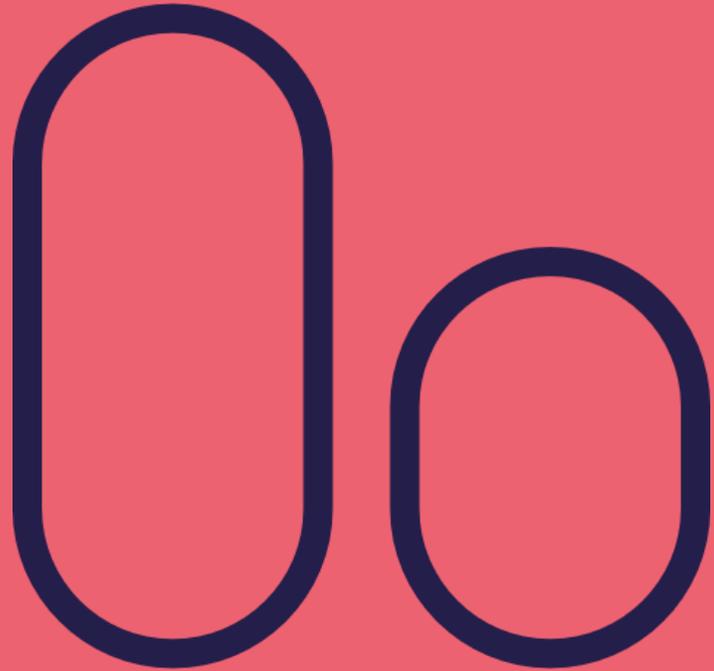


**Respecter les dispositions
relatives au travail forcé
dans la législation et la
réglementation nationales**

Veiller à ce que tous les employés disposent d'un contrat de travail définissant les conditions de service, la nature volontaire de l'emploi, la liberté de démissionner (y compris les procédures pertinentes) et toutes les sanctions associées à la démission ou à la cessation d'emploi.

Instituer des politiques et des procédures qui interdisent d'exiger des travailleurs qu'ils effectuent un dépôt financier auprès de l'entreprise.

**Faire preuve de
diligence dans
les relations
avec d'autres
entreprises**



Travail des Enfants



160

millions

**d'enfants en situation
de travail des enfants**

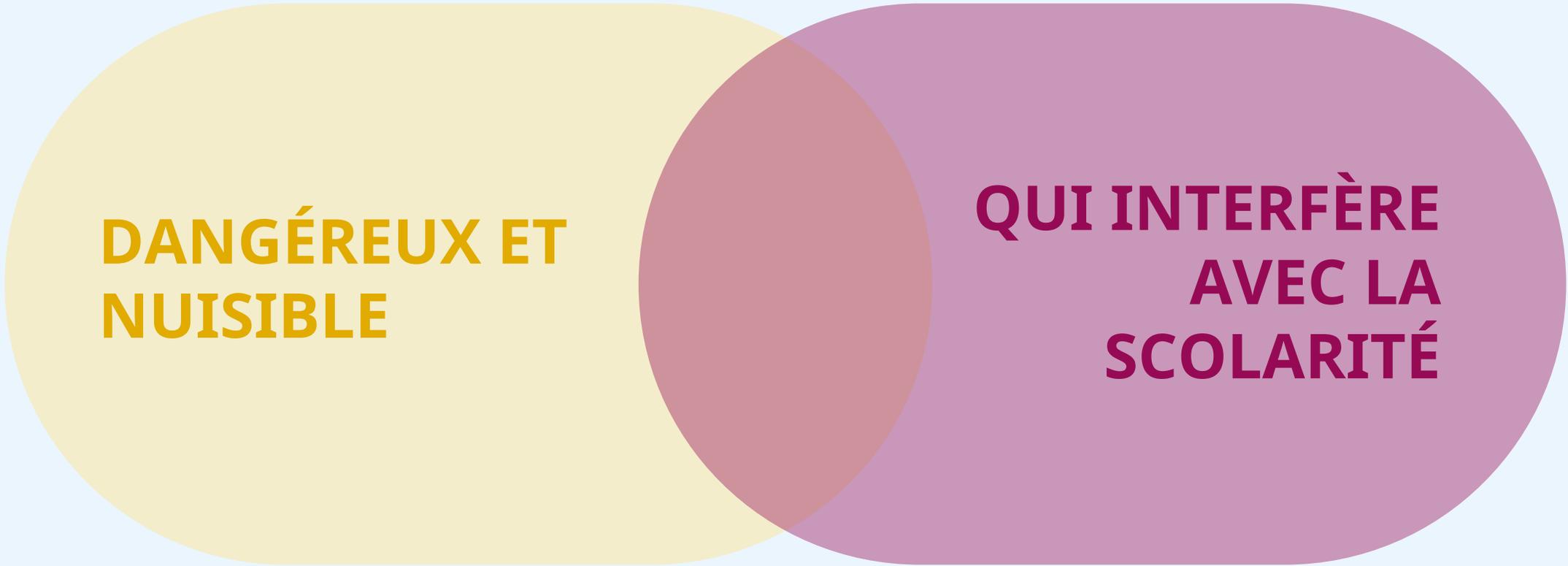


79

millions

**En situations de
Travail dangereux**

**Un travail privant l'enfant
de son enfance, de son
potentiel, de sa dignité et
mettant en danger son
développement physique
et mental**



**DANGÉREUX ET
NUISIBLE**

**QUI INTERFÈRE
AVEC LA
SCOLARITÉ**

LES ENFANTS
DANS
L'ACTIVITÉ
ÉCONOMIQUE

LE
TRAVAIL
DES
ENFANTS

LES PIRES
FORMES
DE TRAVAIL
DES ENFANTS

LES
TRAVAUX
DANGEREUX

Pires formes de travail des enfants

Esclavage

Exploitation
sexuelle

Travaux
Dangereux

Activités
Illicites

Âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail

	Pays développés	Pays en voie de développement
Travail régulier	15 ans	14 ans
Travaux dangereux	18 ans	18 ans
Travaux légers	13 ans	12 ans



**Tâches éducatives
sécurisées uniquement**

Le groupe de chevauchement
Âge légal d'admission à l'emploi. Aucun travail
dangereux !

**Plein emploi, y compris les
travaux dangereux**

Dans ce groupe,
les enfants peuvent être **soit** en situation de travail des enfants, **soit** dans un emploi
décent.

Tout dépend du danger !



**TRAVAIL
LÉGER**



**TRAVAIL
RÉGULIER**



**TRAVAIL
DANGÉREUX**

Une fillette de 13 ans aide ses parents après l'école à stocker des matières premières à la boulangerie.



**TRAVAIL
LÉGER**



**TRAVAIL
RÉGULIER**



**TRAVAIL
DANGÉREUX**

Un garçon de 17 ans travaille à temps plein dans une usine de vêtements où il se sert de grandes machines à repasser.

Il est courant qu'un enfant au delà de 5 ans et jusqu'à 13-14 ans '**aide**' ses parents dans l'exploitation familiale et dans d'autres activités, lui permettant d'**acquérir des compétences agricoles**.



Bien que l'implication des enfants dans des tâches agricoles peut être **bénéfique en terme d'apprentissage**, ces tâches doivent être **adaptées à l'âge de l'enfant** et constituer un **risque très faible pour sa santé et sa sécurité**.



Il est important de garder en tête que même dans un contexte familial, si un enfant effectue des tâches qui peuvent nuire à leur santé et sécurité, cela est considéré comme **travaux dangereux**.

A GARDER EN TÊTE POUR IDENTIFIER LE TRAVAIL DES ENFANTS: NATURE ET CIRCONSTANCES DU TRAVAIL

Les tâches agricoles deviennent **rapidement dangereuses en fonction des conditions**



Plus de détails dans la session sur la sécurité et la santé au travail

Les **horaires** de travail excessifs, le travail **de nuit** et le travail en **isolement**

La cueillette des fruits pendant une demi-heure pourrait être suffisante pour un enfant, mais pas si elle est effectuée dans **un champ traité par pulvérisation**, ou si elle est réalisée loin des parents ou des tuteurs, ou encore la nuit.

Travailler dans les champs sous un **soleil brûlant** pendant des heures sans interruption.

TACHES ET RISQUES – SECTEUR AGROALIMENTAIRE

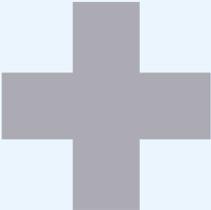
	Tâches		Risques & dangers
	Garçons	Filles	Garçons / Filles
<p>PRODUCTION préparation du sol, désherbage, récolte</p>	<p>Faire fonctionner des machines, utiliser des outils tranchants, s'occuper des animaux de traits, pulvériser des produits chimiques</p>	<p>S'occuper des volailles/petit élevage (eau , nourriture, nettoyage), utiliser des outils tranchants, laver les vêtements utilisés pour la préparation et la pulvérisation des pesticides</p>	<p>Coupures, brûlures, hypothermie, insolation, fatigue liée à l'exposition prolongée au soleil et manque d'eau potable, Blessures causées par les animaux, maladies transmises par les animaux. Effets différents sur les filles/garçons</p>
<p>TRANSFORMATION et commercialisation des cultures</p>	<p>Activités peuvent inclure triage, lavage, chargement et déchargement (souvent les garçons) et commercialisation (souvent les filles)</p>		<p>Risques liés au contact avec la poussière, les produits chimiques (y compris pesticides) contenus dans les cultures, mouvements répétitifs, coupures, cloques aux mains, troubles musculosquelettiques, fatigue et troubles liés à l'exposition prolongée au froid/chaud</p>



Santé et Sécurité au Travail

La santé est un état de bien-être complet physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité

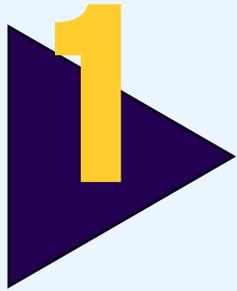
PRÉVENIR



RÉDUIRE



SOLUTIONS



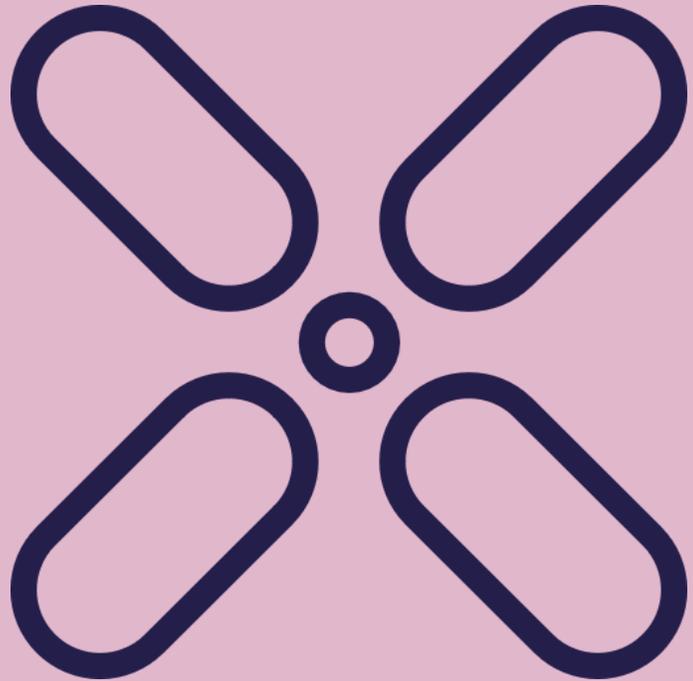
Identifier les tâches et situations à risque



Comprendre les risques pour différents groupes



Recommander des mesures



**Liberté
Syndicale**

La liberté d'association fait référence au droit des travailleurs et des employeurs de créer des organisations de leur choix et d'y adhérer librement, sans crainte de représailles ou d'ingérence.

Négociation collective

Fixer les conditions de travail et d'emploi

Régler les relations entre les employeurs et les travailleurs

régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs



**SUR LE LIEU DE
TRAVAIL**

Respect des droits

Non-discrimination

Installations appropriées

Non-ingérence

Appui

**À LA TABLE DES
NÉGOCIATIONS**

Reconnaissance

Accès aux décideurs

Accès à l'information

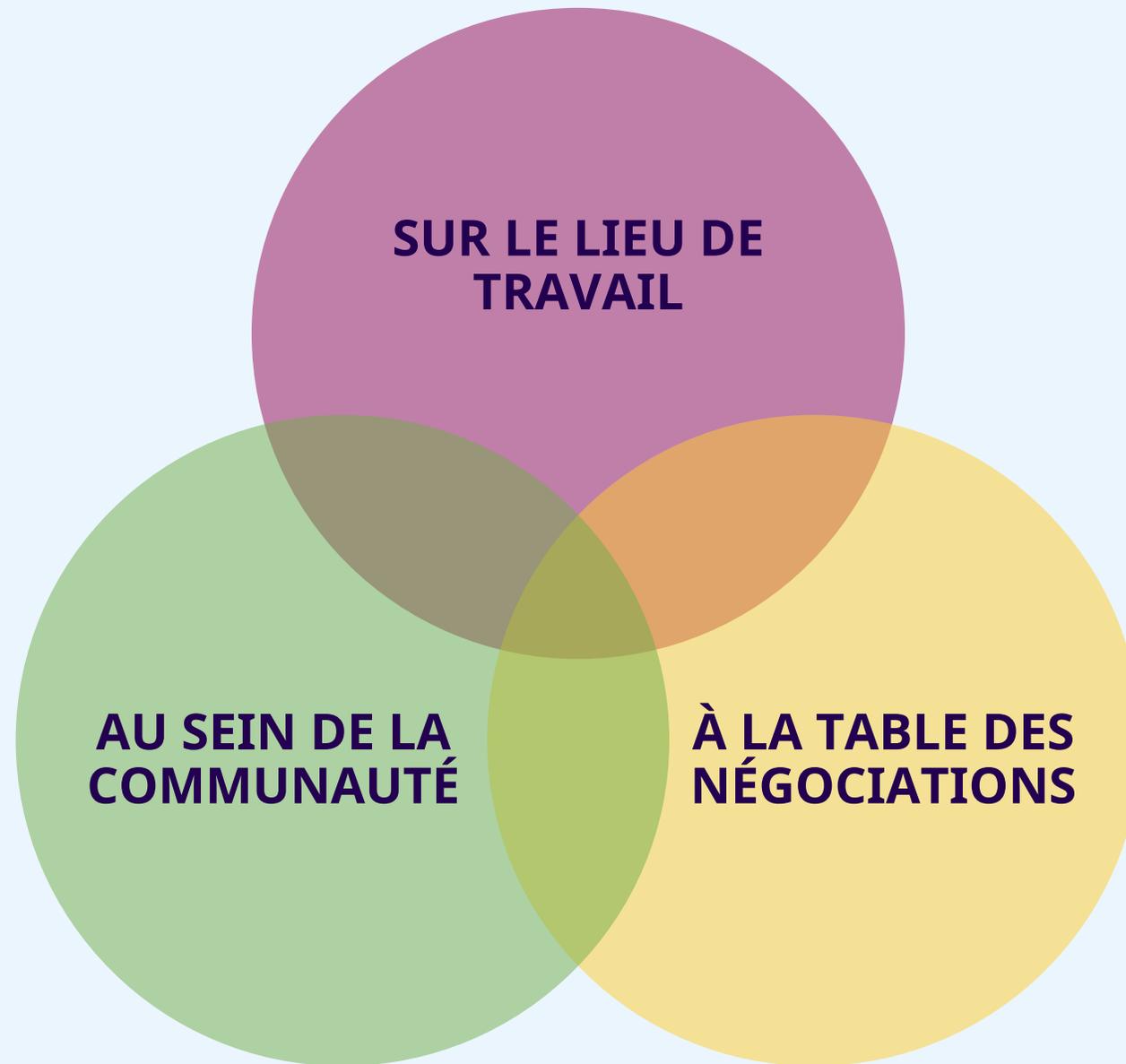
Écoute



**AU SEIN DE LA
COMMUNAUTÉ**



Organisations Patronales
Tripartisme



**SUR LE LIEU DE
TRAVAIL**

**AU SEIN DE LA
COMMUNAUTÉ**

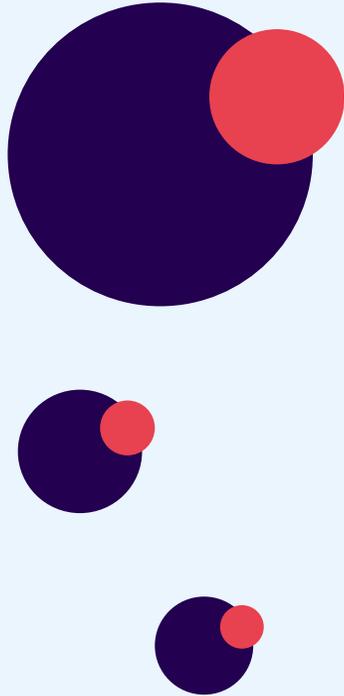
**À LA TABLE DES
NÉGOCIATIONS**



Responsabilité Sociale des Entreprises et Travail Décent



Ce projet est soutenu
par l'Union Européenne



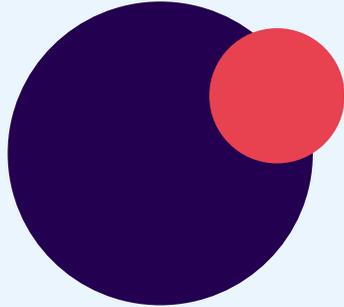
Principes Fondamentaux et Droits au Travail – Quel Intérêt pour les entreprises



Pourquoi les entreprises devraient-elles s'engager dans la promotion des principes fondamentaux et droits au travail ?



Quelles sont les conséquences positives si elles le font, et les conséquences négatives si elles ne le font pas ?



Quelles plateformes et outils de durabilité pour les entreprises



Ce projet est soutenu par l'Union Européenne



Shemina Amarsy

Conseillère en Développement Durable
ITC



Agence conjointe des Nations Unies et de l'Organisation Mondiale du Commerce. Fondée en **1964** à Genève, en Suisse.

Pamela Coke-Hamilton, Directrice Exécutive

La mission de l'ITC

Améliorer les conditions de vies grâce au commerce durable

Nous aidons les petites entreprises des pays en développement à devenir compétitives sur les marchés internationaux grâce au commerce, en construisant des économies inclusives, durables et prospères.



Pourquoi les petites entreprises ?

Elles sont le moteur de l'économie. Les petites entreprises:



représentent **99 %**
des entreprises d'un
pays



fournissent
2/3 des emplois



soutiennent
**les groupes
vulnérables**

Standards Map



The screenshot shows the homepage of the Standards Map website. At the top, there is a teal navigation bar with the ITC logo and 'Standards Map' text on the left, and 'Why Standards Map', 'Knowledge base', and a 'Get started' button on the right. Below the navigation bar is a large banner with a green leaf background. The banner contains the text: 'The world's largest database for sustainability standards', 'We provide free, accessible, comprehensive, verified and transparent information on over 300 standards for environmental protection, worker and labour rights, economic development, quality and food safety, as well as business ethics.', and a green 'Explore Standards Map' button. Below the banner, there is a section titled 'Standards Map free toolkit' with a sub-heading 'How this works →'. The text below reads: 'Our free tools help you to find trusted and neutral information about voluntary sustainability standards (VSS), codes of conduct, audit protocols, reporting frameworks and company programs on sustainability. Download two pager'. There are four tool cards: 1. 'Identify standards' with a magnifying glass icon, 'Review 300+ standards by product, sector, area or focus and more'. 2. 'Compare' with a scale icon, 'Compare up to 4 standards side by side across 1650+ criteria'. 3. 'Monitor trends' with a bar chart icon, 'Make informed decisions regarding production trends among standards'. 4. 'Certified Business Registry' with a network icon and a 'New' badge, 'Building the world's largest database of certified businesses'.

- Outil Public Mondial
- Accélération de la transition au commerce durable
- Aider les PME à accéder aux informations en temps réel, donner de la valeur ajoutée à leurs produits et faire du commerce avec les acheteurs, qui requièrent des standards

<https://www.standardsmap.org>

Pourquoi la Standards Map?

Naviguer dans le paysage de la durabilité



Qu'est ce qu'un standard?

Programmes de certification, protocole d'audit, code de conduite RSE, convention internationale & guides, cadre de reporting etc

- Multipartite, gouvernemental ou dirigé par l'industrie
- Outils, information, conseils, cadre, renforcement des capacités
- Faciliter, définir des exigences ou évaluer les opérations, produits, services, fournisseurs et/ou autres relations commerciales d'une organisation par rapport aux ODD



Une démonstration rapide

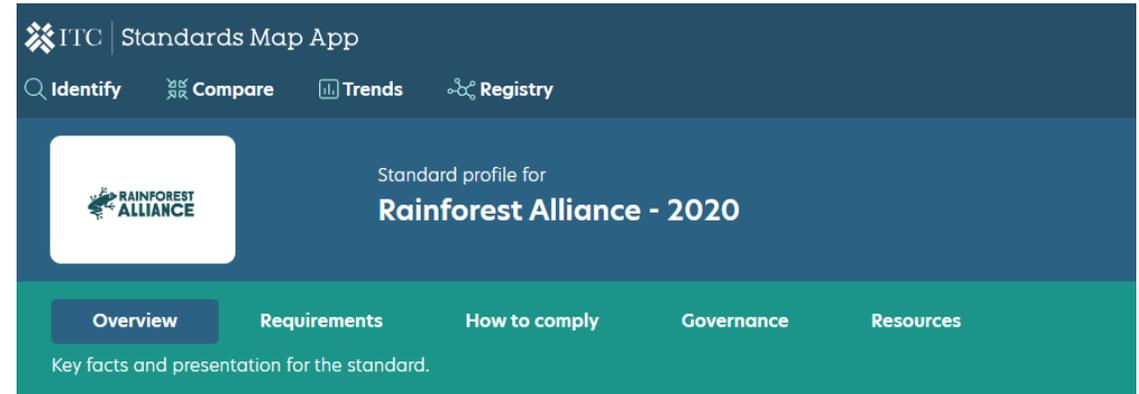
[StandardsMap](#)



Quelques chiffres

Statistiques rapides:

- Utilisateurs de plus de 192 pays
- Plus de 500'000 utilisateurs
- 19 secteurs industriels
- 343 standards
- +1650 critères dans la base de données



The Rainforest Alliance 2020 Certification Program provides the foundation for the approach to "reimagining certification"- vision for the future of certification. The new standard, assurance system and related data and technology systems are designed to deliver more value to the many people and businesses around the world that use...

[Read more](#)

Consumer label

Both

Purpose

Verification / Certificatio

Typology

Private Standard

Recognitions &

Sector(s)

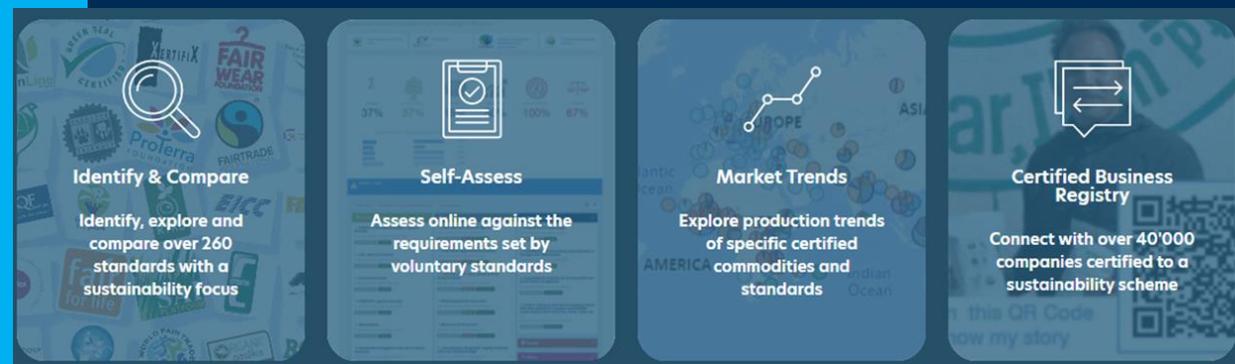


Agriculture



Floriculture & Horticulture

Product(s)



Travail ITC et FAO avec Morocco Foodex



Référencement

Mapping et référencement de Morocco Foodex sur la **Standards Map**.



Benchmarking

Analyse comparative de Morocco Foodex par rapport aux standards déjà référencés et développement d'un **outil d'analyse interne**.



Dissémination et renforcement de la connaissance sur les standards de durabilité

- Identification des points forts et opportunités d'amélioration grâce à une analyse détaillée
- Comparaison détaillée avec d'autres standards, certifications et système d'audits
- Session auprès des experts Morocco Foodex pour expliquer les résultats du travail de benchmarking
- Amélioration du potentiel d'accès au marché et des liens avec les acheteurs potentiels

Outil Digital: Coaching Climatique des PMEs

1. Le Problème

Nombre croissant d'exigences de reporting ou conformité lié au climat/émissions de gaz à effet de serres

2. La Solution

Un outil et un accompagnement pour que les PME puisse connaitre et s'évaluer vis-à-vis de ces exigences

3. Les Bénéfices

Moins de pression pour le reporting (devoir de vigilance, etc.)

Plan d'action pour les PME pour l'amélioration continue

Données collectées au niveau des entreprises

Outil Digital:

Coaching Climatique des PMEs

Quels sont les standards requis

Famille de mesures	Exemples
Régulations	Règlement européen sur les produits sans déforestation; Directive européenne sur le Devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité ; Reporting de durabilité (CSRD)
Standards Volontaires	Organic; Rainforest Alliance; FSC; GOTS, ARSO, Global G.A.P., others
Standards Carbone	GHG Protocol, Carbon Trust
Reporting Carbone	International Sustainability Standards Board (IFRS S1 and S2), GRI, CDP
Compensation Carbone	Gold Standard

Outil Digital: Coaching Climatique des PME

ITC | Standards Map App

Dashboard Identify Compare Assess Trends Registry

Welcome to the Trade & Climate Self-Diagnostic Questionnaire (SDQ)

The Trade & Climate Self-Diagnostic Questionnaire (SDQ) is designed specifically for Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs). This innovative tool provides an opportunity for MSMEs to carry out a self-check offering a holistic overview of their contribution to (and preparedness for) some of the most important climate-related sustainability requirements as they appear in existing sustainability standards, schemes, and initiatives. The SDQ takes a holistic approach towards climate-related assessment of a company's operations. In addition to focusing on GHG (Greenhouse Gas) emissions monitoring and measurement, areas of inquiry include soil, water, inputs, biodiversity, among others.

The SDQ empowers businesses to gauge their environmental understanding of the pivotal role MSMEs play in implementing. Through a user-friendly interface, the SDQ facilitates a hands-on guidance of a coach as part of a capacity-building programme. It provides valuable insights to enhance climate resilience and production practices among MSMEs.

1) Why the Trade & Climate Self-Diagnostic Questionnaire?
2) What is the Trade & Climate Self-Diagnostic Questionnaire?
3) How to complete the SDQ
4) Can the SDQ be tailored and how many questions are there?

SOIL WATER BIODIVERSITY FORESTS INPUTS WASTE

QUESTION 2/57: SOIL QUALITY, PRODUCTIVITY AND BIODIVERSITY

Does the company have adequate measures in place to ensure soil quality and fertility levels?

Yes **Partly** No N/A

Consider describing under answer's details measures taken by the company to ensure soil quality and fertility levels. Here some examples:

- The company has identified and implemented strategies that increase soil organic matter, increase soil nutrients and improve soil structure (e.g., compost, constant living cover, crop rotation, reduced tillage, animal grazing, returning of organic matter, or cover crops)
- The company conducts soil analyses regularly (either proactively or in response to a regulator), and seeks for technical assistance to enhance soil nutritional value and continuously assess soil conservation improvement.

Please provide details or additional comments

The company has identified and implemented strategies that increase soil organic matter, increase soil nutrients and improve soil structure. Not yet full implementation of good on the "obligation to take the necessary measures related to the use of biological resources in order to avoid or minimize adverse impacts on biological diversity".

REFERENCES

REGULATORY X VSS X GHG footprint X INFORMATION DISCLOSURE X CARBON OFFSETTING X

CECD Ecu, EU Ecolabel, EU CBOD, ISCC Plus, GLOBALG.A.P. Crop, Rainforest Alliance - 2020, Global Organic Textile Standard - GOTS, FSC, IFCAI Intern

Question	Answer	Comment
Section 1 : Soil		
1 - Does the company have adequate procedures and measures in place for the prevention of soil erosion?	N/A	N/A
2 - Does the company have adequate measures in place to ensure soil quality and fertility levels?	PARTLY	The company has identified and implemented strategies that increase soil organic matter, increase soil nutrients and improve soil structure. Not yet full implementation of good on the "obligation to take the necessary measures related to the use of biological resources in order to avoid or minimize adverse impacts on biological diversity".
3 - Does the company have adequate measures in place to ensure soil conservation?	PARTLY	The company has developed a soil conservation plan and actions.
4 - Does the company have adequate measures in place to monitor, measure, prevent and remediate soil contamination and pollution?	NO	N/A
5 - Does the company have adequate procedures and measures in place to prevent soil compaction?	PARTLY	To be added.
Section 2 : Water		
6 - Does the company have a water management plan (policy, procedure) in place to optimize water usage, water quality and water availability, and to reduce waste water?	YES	The company has a water management plan which is applicable legal requirements and has implemented sustainable use of water.
7 - Does the company have an adequate documentation and record keeping system to ensure reliable monitoring of water usage?	YES	The record keeping system is adequate to require measures.
8 - Does the company have measures in place that allow it to be able to provide (historic and comparative) data on the volumes of water withdrawn, discharged and consumed in all your operations?	YES	Same as before.

Merci!

Joseph Wozniak
wozniak@intracen.org

Shemina Amarsy
samarsy@intracen.org

<https://www.standardsmap.org>



[Photo credits Raoul RIVES](#)

Composition : différentes productions agricoles du Maroc

► Responsabilité Sociale des Entreprises et Travail Dégcent

Mercredi 5 Juin

- 09h00 – 10h00 **Ouverture**
FOODEX – FAO
Le r4le des entreprises dans la promotion du travail d4cent
Carlo Maria Del4
Centre International de Formation de l'Organisation Internationale du Travail (CIF-OIT)
- 10h00 - 10h30 *S4ance Hybride*
Des lignes directrices aux outils d'auto-4valuation, quels outils de diligence raisonnable pour les entreprises du secteur agro-alimentaire ?
Pascal Liu
FAO
- 10h30 - 11h00 **Pause-caf4**
- 11h00 – 12h15 **Pilules de travail d4cent**
- 12h15 - 12h30 **Pause-caf4**
- 12h15 - 13h30 **Vent du Changement**
Jeu d'Entreprise Responsable - Introduction
- 13h30 - 14h30 **D4jeuner Networking**

Jeudi 6 Juin

- 09h00 – 10h00 **Principes Fondamentaux et Droits au Travail – quel int4r4t pour les entreprises ?**
- 10h00 - 10h30 *S4ance Hybride*
Quelles plateformes et outils de durabilit4 pour les entreprises, pr4sentation et d4monstration en direct
Shemina Amarsy
Centre du Commerce International (ITC)
- 10h30 - 11h00 **Pause-caf4**
- 11h00 – 12h15 **Vent du Changement**
Jeu d'Entreprise Responsable
- 12h15 - 12h30 **Pause-caf4**
- 12h30 – 13h30 **Conclusion et remise des certificats**
- 13h30 – 14h30 **D4jeuner Networking**