

# GLOBALG.A.P. Evaluation des Risques en matière de Pratiques Sociales (GRASP)

## GRASP Module

V 1.3

Valable depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2015

Obligatoire à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2015

Version Français



N°	Point de controle	Critere de Conformite
<b>REPRÉSENTANT(S) DES SALARIÉS</b>		
1	Y a-t-il au moins un salarié, ou une commission du personnel, pour représenter les intérêts du personnel auprès de la direction par des réunions régulières portant sur des thèmes liés au travail ?	La documentation disponible montre qu'un ou plusieurs représentant(s) des salariés ou une commission du personnel représentant les intérêts des salariés auprès de la direction a (ont) été élu(s) ou, dans des cas exceptionnels, nommé(s) par tous les salariés et est (sont) reconnu(s) par la direction. L'élection ou la nomination se déroule dans l'année ou pendant la période de production en cours et est communiquée à tous les salariés. Ce(s) représentant(s) des salariés doit (doivent) être au fait de son (leur) rôle et de ses (leurs) droits et pouvoir remonter les réclamations et suggestions à la direction. Des réunions fréquentes sont organisées entre le(s) représentant(s) des salariés et la direction. Le dialogue qui a lieu lors de ces réunions est dûment documenté. <i>N/A si l'entreprise emploie moins de 5 salariés.</i>
<b>PROCÉDURE DE RÉCLAMATION</b>		
2	Une procédure de réclamation et de suggestion est-elle disponible et mise en œuvre dans l'entreprise pour permettre aux salariés de se plaindre ou d'apporter des suggestions?	Il existe une procédure de réclamation et de suggestion appropriée à la taille de l'entreprise. Les salariés sont régulièrement informés de son existence, des réclamations et suggestions peuvent être formulées sans être pénalisés et sont évoquées lors de réunions entre le(s) représentant(s) des salariés et la direction. La procédure fixe un cadre temporel pour répondre aux réclamations et suggestions et prendre des mesures correctives. Les réclamations, suggestions des 24 derniers mois et leur suivi sont consignés.
<b>AUTO-DÉCLARATION DE BONNES PRATIQUES SOCIALES</b>		
3	Une auto-déclaration de bonnes pratiques sociales en matière de droits humains a-t-elle été signée par la direction et par le(s) représentant(s) des salariés et celle-ci a-t-elle été communiquée aux salariés?	La direction et le(s) représentant(s) des salariés ont signé, affiché et mis en pratique une auto-déclaration garantissant de bonnes pratiques sociales et le respect des droits humains à tous les salariés. Cette déclaration comporte au minimum l'engagement de respecter les normes fondamentales du travail de l'OIT (Conventions OIT: 111 concernant la discrimination, 138 et 182 sur l'âge minimum et sur les pires formes de travail des enfants, 29 et 105 sur le travail forcé et sur l'abolition du travail forcé, 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 100 sur l'égalité de rémunération et 99 sur les salaires minima), ainsi que des procédures d'embauche transparentes et non discriminatoires et la procédure de réclamation. L'auto-déclaration stipule que le(s) représentant(s) des salariés peut (peuvent) déposer des réclamations sans encourir de sanctions personnelles. Les salariés ont été informés de l'existence de cette auto-déclaration et celle-ci fait l'objet d'une révision au moins tous les 3 ans ou plus tôt si nécessaire.
<b>ACCÈS À LA RÉGLEMENTATION NATIONALE DU TRAVAIL</b>		
4	La personne responsable de la mise en œuvre de GRASP (RGSP) et le(s) représentant(s) des salariés ont-ils connaissance de la réglementation nationale du travail en vigueur ou y ont-ils accès?	La personne responsable de la mise en œuvre de GRASP (RGSP) et le(s) représentant(s) des salariés ont connaissance de la réglementation nationale, comme les salaires bruts et minimums, le temps de travail, l'appartenance à un syndicat, la lutte contre les discriminations, le travail des enfants, les contrats de travail, les congés annuels et de maternité, ou y ont accès. Le RGSP et le(s) représentant(s) des salariés connaissent tous les deux les points essentiels des conditions de travail dans l'agriculture telles qu'ils sont formulés dans les Directives d'Interprétation Nationales GRASP applicables.

## CONTRATS DE TRAVAIL

<p>5 Est-il possible de montrer des copies valables des contrats de travail pour les salariés ? Les contrats de travail sont-ils conformes à la législation en vigueur et/ou aux conventions collectives et précisent-ils au minimum les noms complets, la nationalité, la description du poste, la date de naissance, la date d'entrée, les heures de travail habituelles, le salaire et la durée de l'emploi ? Ont-ils été signés par les deux parties, salarié et employeur ?</p>	<p>Pour chaque salarié, un contrat peut être montré à l'auditeur s'il le demande sur la base d'un échantillon. Les contrats correspondent à la législation en vigueur et/ou à la convention collective. Les salariés et l'employeur les ont signés. Ces contrats mentionnent au moins les noms complets, la nationalité, la description du poste, la date de naissance, la date d'entrée, les heures de travail habituelles, le salaire et la durée de l'emploi (p. ex. travailleur permanent, saisonnier ou journalier, etc.) et, pour les salariés non nationaux, leur statut juridique et permis de travail. Le contrat ne montre aucune contradiction avec l'auto-déclaration de bonnes pratiques sociales. Les contrats des salariés doivent être accessibles sur 24 mois au minimum.</p>
--	--

## BULLETINS DE SALAIRE

<p>6 Des documents indiquent-ils le paiement régulier des salaires conformément aux spécifications du contrat ?</p>	<p>L'employeur présente des documents appropriés attestant du transfert régulier du salaire (p. ex. signature du salarié sur le bulletin de salaire, virement bancaire). Les salariés signent ou reçoivent une copie des bulletins de salaire ou du livre de paie qui leur rend le paiement transparent et compréhensible. Des documents attestent du paiement régulier des salariés au cours des 24 derniers mois.</p>
---	---

## SALAIRES

<p>7 Les bulletins de salaire ou livres de paie indiquent-ils que le paiement est au moins conforme aux dispositions légales et/ou aux conventions collectives ?</p>	<p>Les salaires et paiements d'heures supplémentaires figurant sur les bulletins de salaires ou livres de paie apparaissent conformes aux dispositions légales (salaires minimums) et/ou aux conventions collectives comme le stipule la Directive d'Interprétation Nationale GRASP. Quand le paiement est calculé sur une base unitaire, les salariés devront pouvoir gagner au moins le salaire minimum légal (en moyenne) pendant les heures de travail habituelles.</p>
--	---

## NON-EMPLOI DE PERSONNES MINEURES

<p>8 Des documents indiquent-ils qu'aucune personne mineure n'est employée dans l'entreprise ?</p>	<p>Des documents indiquent la conformité à la législation nationale concernant l'âge minimal d'admission à l'emploi. Si la législation nationale ne le stipule pas, il est interdit d'employer des enfants de moins de 15 ans. Si des enfants – en tant que membres de la famille restreinte – travaillent dans l'entreprise, ils n'effectuent pas de travaux mettant en danger leur santé et leur sécurité, compromettant leur développement, ou les empêchant de terminer leur scolarité obligatoire.</p>
--	---

## ACCESS TO COMPULSORY SCHOOL EDUCATION

<p>9 Les enfants des salariés vivant sur les sites de production ou de manutention de l'entreprise ont-ils accès à la scolarité obligatoire ?</p>	<p>Il est prouvé de manière documentée que les enfants des salariés vivant sur les sites de production ou de manutention de l'entreprise et en âge de suivre une scolarité obligatoire (selon la législation nationale) ont accès à la scolarité obligatoire, soit par transport assuré vers une école publique, soit par une scolarisation sur site.</p>
---	---

## SYSTÈME D'ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

10	Existe-t-il un système d'enregistrement du temps de travail qui montre la durée de travail quotidienne et les heures supplémentaires sur une base journalière pour les salariés?	Il existe un système d'enregistrement du temps de travail, mis en œuvre en fonction de la taille de l'entreprise, qui assure aux salariés comme à l'employeur la transparence des heures de travail ainsi que des heures supplémentaires sur une base journalière. Des documents retracent les temps de travail des salariés sur les 24 derniers mois. Les enregistrements sont régulièrement validés par les salariés et accessibles pour le(s) représentant(s) des salariés.
----	--	--

## HEURES DE TRAVAIL & PAUSES

11	Les heures de travail et les pauses documentées dans les temps enregistrés respectent-elles la législation en vigueur et/ou les conventions collectives?	Les heures de travail, les pauses et les jours de repos documentés respectent la législation en vigueur et/ou les conventions collectives. En l'absence de réglementation plus stricte, les enregistrements indiquent que les temps de travail hebdomadaires habituels ne dépassent pas un maximum de 48 heures. Durant les pics d'activité saisonniers (période des récoltes), le temps de travail hebdomadaire n'excède pas un maximum de 60 heures. Des pauses et des jours de repos sont aussi garantis pendant les pics saisonniers.
----	--	---

## APPLICABLE UNIQUEMENT AUX GROUPEMENTS DE PRODUCTEURS INTEGRATION DANS LE QMS

QMS	L'évaluation du Système de Gestion de la Qualité (QMS) du groupement de producteurs met-elle en évidence la mise en œuvre correcte de GRASP pour tous les membres du groupement de producteurs participants?	L'évaluation du Système de Gestion de la Qualité du groupement de producteurs démontre que GRASP est mis en œuvre correctement et évalué en interne. Les non-conformités sont identifiées et des mesures correctives ont été prises pour permettre la mise en conformité de tous les membres du groupement de producteurs participants.
-----	--	---

## AVANTAGES SOCIAUX SUPPLÉMENTAIRES

R 1	<p>Quelles autres formes d'avantages sociaux l'entreprise accorde-t-elle à ses salariés, à leurs familles et/ou à la communauté ?</p> <p>Veuillez le préciser (Incitations à de bonnes performances au travail dans le respect de la sécurité, paiement de bonus, aide à l'évolution professionnelle, avantages sociaux, systèmes de garde d'enfants, amélioration de l'environnement social, etc.).</p>
-----	--
